DOCUMENT: 830-272/ 019

JOINT CONFERENCE OF MINISTERS RESPONSIBLE FOR THE STATUS OF WOMEN AND LABOUR MARKET MATTERS

TRAINING WOMEN IN THE WORKPLACE

ONTARIO

June 12, 1987
Halifax, Nova Scotia

88-00259/

PLEASE NOTE

This document is made available by the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (CICS) for education and/or information purposes only. Any misuse of its contents is prohibited, nor can it be sold or otherwise used for commercial purposes. Reproduction of its contents for purposes other than education and/or information requires the prior authorization of the CICS.

TRAINING WOMEN

IN THE WORKPLACE

. . . . . .

Federal/Provincial/Territorial

Ministers' Meeting

Halifax, June 12, 1987

A conference of ministers
responsible for labour market matters
and for the status of women

Ministry of Skills Development
The Honourable Gregory Sorbara
Minister

TABLE OF CONTENTS

EXECUTIVE SUMMARY

BACKGROUND 1

WOMEN IN THE LABOUR FORCE 4

TRAINING FOR WOMEN IN ONTARIO 10

THE ONTARIO EXPERIENCE 12

BARRIERS TO WORK-RELATED TRAINING 22

SURVEY OF EMPLOYER ATTITUDES TOWARD TRAINING WOMEN 26

ACTION: REDUCING BARRIERS TO WORK-RELATED TRAINING FOR WOMEN 31

SUMMARY OF RECOMMENDATIONS 35

SELECTED BIBLIOGRAPHY 38

EXECUTIVE SUMMARY

To achieve full economic equality, women must participate fully in all aspects of skills training for the workplace: in both the creation of skills and later, in the enhancement and upgrading of skills. Skills for the workplace are developed in our high schools; through post-secondary education and private and public training institutions; on the job, through experience leading to expertise and through formal apprenticeship models; and employer-based skills upgrading and retraining in the workplace. Training in all its forms, together with other employment equity policy vehicles such as pay equity, education and social attitudes, are high on women's agenda for achieving economic equality in Canada.

Ontario has determined that market-driven, workplace-centred training, retraining and skills upgrading is an important component of a broad strategy aimed at enhancing the productivity and flexibility of the nation's workforce and thus, the competitiveness of its industries. This paper addresses women's participation in this component of the training system. Employment equity will require that women have full and equal access to such retraining and skills upgrading.

Employer-based skills training and upgrading in Canada is inadequate: we are behind our competitors. Our firms, on the whole, have not embraced training as a normal part of doing business. Seventy-three percent of firms surveyed in Ontario in 1984 offered no formal

training or skills upgrading for even one employee. Moreover, employer-based training consists primarily of upgrading and retraining; very few firms in Canada provide the kind of training on the job which creates new skills and leads to new careers.

It is clear that access to employer-based training is important to both women's economic equality and Canada's competitiveness. Ontario is demonstrating that women can participate in and benefit greatly from workplace-based training. Nevertheless, the limitations of employer-based skills upgrading ad retraining as a tool for achieving full employment equity should be recognized. Its focus is largely the upgrading of existing skills. Consequently, employer-based training has a limited role in providing opportunities to shift occupational segregation. Employer-based skills upgrading must be seen, then, as only one of the many fronts on which women's economic equality should be pursued.

In response to the issues raised by First Ministers in their consensus paper of 1986, this discussion paper reports on how Ontario's initiatives in support of workplace training are enhancing economic opportunity for women today. This paper draws on this experience and other research to recommend broad policy action governments can take to enhance work-related skills upgrading for women. By undertaking a series of complementary policy actions, governments across Canada can advance both the goals of economic equality for women and industrial competitiveness.

Ontario recommends that governments should:

1) TRAINING CULTURE: Foster a training culture among women. This should begin by educating young girls about the importance of life-long learning and skills upgrading to their future self-esteem and prosperity, and about how early educational decisions affect training and career options later. Fostering a work-related training culture should also address remaining attitudinal barriers to work-related training, especially at technical and senior levels.

2) AWARENESS: Increase awareness among senior corporate management of how full access to work-related skills upgrading for women can enhance competitiveness.

3) CONSULTING SERVICES: Provide consultative training and human resource planning services which help employers -especially smaller employers - identify their human resource needs and plan skills upgrading programs to better utilize those resources.

4) SUPPORT: Provide subsidies, which apply equally to male and female employees, to cover training expenses to encourage maximum skills upgrading activity in the workplace.

5) CHILD CARE: Provide trainees with adequate child care allowances. In addition, efforts are required to increase the supply of quality, reliable and affordable child care for women in training,
including child care available on an evening or round-the-clock basis.

6) BASIC SKILLS: Ensure that women have full access to upgrading programs to bring their literacy, numeracy, computer and technical skills up to the level required to access further training or employment. Reduce any academic or circumstantial barriers to entry to upgrading programs. To the extent possible, the upgrading should be available both part-time and full-time, in a variety of institutional and community settings. Certification acceptable to other training programs and employers should be provided upon completion. Upgrading should include a vocational counselling component where appropriate.

7) PREPARATORY TRAINING FOR TRADES: Experiment with apprenticeship training programs, to allow women to complete more of the in-school portion of apprenticeship training before they secure placement with an employer. Promote skilled trades training directly to women and provide support and placement services.

8) PLACEMENT IN THE TRADES: Assist in bringing together the supply of qualified or interested female trainees with employers willing to train women in the skilled trades.

9) PROMOTION: Promote directly to women the availability of employer-sponsored training programs, upgrading options and support programs.

10) ELIGIBILITY FOR FEDERAL PROGRAMS: Adjust client eligibility criteria under the Canadian Jobs Strategy, to increase access to federally-sponsored training by women. The federal government should also increase spending on its industrial and institutional training programs, especially training programs designed to provide bridging for women entering skilled training or employment.

BACKGROUND

Canada's First Ministers adopted a consensus paper in November 1986 which called for an education and training strategy for women. That paper responded to the First Ministers' request, in November 1985, for strategies to achieve economic equality for women.

The consensus paper, **Toward a Labour Market Strategy for Women**, identified economic, social, and structural barriers to job-related training for women, and the need to implement a framework for action to achieve equality. This framework consists of measures to change social attitudes, and increase access to education and training programs, including skill areas not traditionally occupied by women.

First Ministers then directed federal, provincial and territorial Ministers Responsible for Labour Market Matters and Ministers Responsible for the Status of Women to meet to discuss progress toward implementing that strategy. Ministers Responsible for the Status for Women are to report back to First Ministers on their progress and plans in November, 1987.

This paper is Ontario's progress report to the joint conference of Ministers Responsible for Labour Market Matters and Ministers Responsible for the Status of Women. While recognizing that policy initiatives are required on a variety of fronts - including pay equity, changing social attitudes and preparatory institutional education

and training - this paper concentrates on the experience, progress and initiatives in employer-based skills training and skills upgrading for women. It is hoped that this paper will stimulate discussion of new challenges and initiatives about the role of employer-based skills upgrading in enhancing economic equality for women. It is also hoped that these discussions will complement other initiatives required to achieve full access to training and economic equality for women.

ONTARIO'S APPROACH TO SKILLS TRAINING

Skills training for the workplace involves both the creation of skills and later, the enhancement and upgrading of skills. Skills for the workplace are developed through training which takes place in our high schools; post-secondary education and training institutions; on the job through experience leading to expertise and through formal apprenticeship models; and skills upgrading and retraining in the workplace.

To address the role of human resources in a strategy for social equity and economic competitiveness, Ontario has created a Ministry of Skills Development whose primary goal is to ensure broad access to workplace training and to stimulate training, retraining and upgrading on the job. In September, 1986 Ontario introduced Ontario's Training Strategy, an employer-based strategy supporting retraining and skills upgrading that is appropriate and timely to meet skill needs in the workplace, and that makes both employee and employer more productive and competitive. While OTS is broadly-based and market-driven, it also incorporates a range of access policies and programs to enhance the participation in employer-based training of traditionally under-represented groups, including women.

The training strategy permits substantial participation by working women because it incorporates access policies and programs which dismantle the factors which have traditionally prevented many women from securing employment or undertaking skills upgrading. The Ontario Basic

Skills program allows those who are unable to access modern skills training because of low basic skill levels to upgrade reading, writing, science, math and technical skills to levels required to undertake on-the-job or post-secondary training, or to enter employment. Special Support Allowances, which reimburse participants for the training-related costs of child care, travel and accommodation, are available, based on need.

Apprenticeship is another key component of the workforce training system in Ontario. Traditionally, women have been under-represented in training for the skilled trades. Ontario is undertaking initiatives to improve participation in and access to apprenticeship for women.

WOMEN IN THE LABOUR FORCE

Most women in Ontario have jobs or seek employment. Women's participation rate in the Ontario labour force has doubled since 1967, to 57% in 1984. By 1990, according to estimates, 75% of women aged 25 to 54 will be in the labour force.

Today, there are 2,022,000 women working outside of the home in Ontario, or three times the number employed in 1961. As a result, women now represent 44% of the workforce in Ontario, and 43% in Canada. By the year 2000, about half of the workforce in Ontario is expected to be female.

The rate of entry to the workforce overall is declining; the contribution to the labour force of new entrants will decline by nearly 25% over the next 10 years. Approximately 90% of those who will be in the workforce of 1990 and 75% of those who will be in the workforce of the year 2000 are already there.

What is equally important is that most new entrants to the workforce in future will be female; more than 2/3 of new workers entering the workforce over the next 10 years are expected to be adult women. Furthermore, much of the highly skilled male workforce is due to retire in only a few years.

The skills required in future work environments will likely be radically different from today, given accelerating technological

change, increased world competition and a shift from a manufacturing-based to a service-based economy.

Employers face unprecedented pressure to develop and adapt the skills of the existing workforce in order to remain competitive. A significant and growing proportion of that workforce is female.

Training women to develop the skills required in all occupational and industrial sectors will not merely serve to broaden women's traditionally-limited occupational horizons; it is critical for Canadian industries' future vitality. Governments and employers must show leadership to ensure that women receive relevant and accessible preparatory training and work-related training which will help give them fair access to the full range of occupations available today and in the future. Governments may also wish to consider other initiatives which will enhance women's access to a full range of work-related skills training. Denying women the opportunity to participate fully in skills training and upgrading is not just unfair; it is economically unsound. A vast pool of talent will be underutilized at a particularly challenging period for our industrial competitiveness.

OCCUPATIONAL CONCENTRATIONS

Despite their strong presence in numbers overall, women remain clustered in a few traditional "female" occupations in the workforce. Approximately 3/4 of working women are confined to female-dominated occupational categories; almost 1/3 of working women are employed in the clerical sector alone. Only about 1% of the female workforce is employed in high skill, blue collar occupations. Yet these are occupations for which labour shortages are anticipated. As Table 1 indicates, there was little change between 1975 and 1983 in the areas in which women were concentrated.

TABLE 1

WOMEN IN THE LABOUR FORCE
(CANADA)

Employment by Occupational Group, 1975 and 1983 (percentage)

	Women		Men		Women as a % of Employment	
	1975	1983	1975	1983	1975	1983
	%	%	%	%		
Clerical	36.1	32.6	6.9	6.4	75.0	78.7
Service	16.6	18.6	9.7	11.3	49.6	54.3
Sales	10.4	10.4	11.5	10.8	34.0	41.1
Medicine and Health	9.5	9.2	1.7	2.0	75.7	77.1
Teaching	7.2	6.2	2.9	3.2	58.3	58.3
Managerial, Administrative	3.4	6.1	8.4	10.3	18.7	30.1
Product Fabricating, Assembling and Repairing	5.9	4.7	11.2	10.9	23.1	23.6
Agriculture	3.0	2.7	6.8	6.0	20.4	24.6
Social Sciences	1.4	2.0	1.1	1.5	43.6	48.9
Processing and Machining	2.2	1.8	9.0	7.8	12.2	14.2
Artistic and Recreational	1.1	1.4	1.3	1.7	33.3	37.8
Natural Sciences	0.8	1.3	4.7	5.1	9.1	15.3
Materials Handling	1.3	1.2	3.3	3.3	18.4	21.5
Other Crafts and Equipment	0.5	0.6	1.8	1.8	12.8	17.9
Transport Equipment Operation	0.4	0.5	6.3	6.0	3.1	6.1
Construction Trades	0.1	0.2	10.9	9.1	0.6	1.9
Religion	--	0.1	0.4	0.4	--	15.6
Forestry and Logging, Fishing Hunting and Trapping	--	--	1.1	1.5	--	--
Mining and Quarrying	--	--	0.9	0.9	--	--
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	36.4	41.9

SOURCE: "Labour Force Annual Averages 1975-1983", Statistics Canada Catalogue 71-529
"The Labour Force", Statistics Canada Catalogue 71-001.

In "Decade of Promise: An Assessment of Canadian Women's Status in Education, Training and Employment", the Canadian Congress for Learning Opportunities for Women notes that, even where advances toward economic equality have been made, they tend to be among highly-educated, well-qualified women. The occupational concentration and thus equality of less-educated, less-qualified women has been relatively less affected in the last decade.

Women's wages in 1985 were 64.9% of men's, only a minor improvement over 1967, when women's wages were approximately 58% of their male counterparts. Research indicates that occupational segregation accounts for a significant portion of the wage gap between male and female employees.

Movement - through education and training - into more highly skilled technical and blue collar occupations traditionally occupied by men is one way women may achieve greater economic equality. Another is greater training and advancement in the occupations women already dominate; women's salaries are lower than men's even within the same occupations, because they tend to be concentrated at the low end of the occupational scale. For example, in Ontario in 1982, 72% of elementary school teachers, but only 12.5% of elementary school principals, were female.

Part-time work is another factor contributing to women's relatively low earnings as compared to men; 27% of women in Ontario are employed part-time, compared to 9% of men. (Many of these women would prefer full-time work, but are unable to obtain it.) These part-time occupations generally offer lower earnings, and fewer opportunities for training and advancement.

Traditional arguments that women work as secondary earners for luxury income are no longer valid, if they ever were. In Ontario, 38.5% of working women are the sole support of themselves and, frequently, dependent children. Female-headed single parent families are among the most disadvantaged groups in society; about half of these families live below the poverty line. Many married women who work are also the sole support

of their families. Many other women in two-income families work just to maintain a decent standard of living for their families.

Increasing access to relevant work-related training of all types for women is a major step governments and employers can take toward reducing the wage gap. Research cited by the Economic Council of Canada in the report, "Women Re-entering the Labour Force and Training Programs", indicates that lower-skilled and clerical occupations receive less on-the-job training than do managerial, professional and blue collar occupations, which men dominate. A survey of attitudes of "training" employers about providing skills upgrading for women, conducted for the Ministry of Skills Development (discussed in a later section), reinforced this finding. It found that employers are less likely to provide women with longer term training for more highly skilled occupations. Research cited by the Economic Council of Canada estimates that 12% of the wage gap between women and men is directly attributable to differences in length of on-the-job training.

Further evidence that increased job training for women will advance their economic equality is found in a study produced for the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada (the Macdonald Commission). This study found that half of the wage gap is due to productivity-related factors, such as training, age and education. Clearly, initiatives to provide economic equality for women must include measures to provide women with equal access to work-related training.

OCCUPATIONAL CHANGE AFFECTING WOMEN

It is particularly important that women have full access to work-related skills upgrading because occupations dominated by women are being altered by computer technology at a greater rate than are occupations dominated by men. Nearly 2/3 of the computerization in Ontario in recent years has been aimed at automating office functions, such as word processing and electronic filing. In

"Working With Technology: A Survey of Automation in Canada", the Economic Council of Canada reports that, in 1985, 16% of all female employees were working with new computer technologies, compared to 12% of male employees.

Traditionally-female occupational categories may also be relatively more vulnerable to change or elimination in future. The Ontario Task Force on Employment and New Technology found that almost all industries expect to reduce their clerical staff by 1995 (Table 2). Of the three major categories women occupy - clerical, sales and service - only service jobs are expected to gain in overall employment over the next 10 years. These are primarily unskilled, low paying jobs, which receive little training and offer limited opportunity for advancement. The other area of greatest employment growth in Ontario is expected to be in the more highly skilled occupations which traditionally receive a great deal of training, but which are traditionally occupied by men: natural sciences, mathematics, engineering, managerial areas, and machining.

Current trends in training for skilled trades indicate there will be little change in the occupational distribution of women in trades if initiatives are not undertaken. In Ontario, women comprise only 5% of apprenticeship trainees, and are primarily concentrated in the trades of hairstylist and cook.

A more educated female workforce and changing social attitudes have significantly increased the participation of women in better paid white collar and professional jobs in recent years, but there has been minimal movement of women into blue collar and highly technical jobs, where many of the better future growth opportunities and needs lie (Table 3).

Women require equal access to training in sophisticated technical, as well as traditional, skills if they are to have equal access to the better-paid, highly skilled emerging occupations. Much of this training will be initiated by employers, who are best equipped to foresee evolving occupational needs, and to link these with their human resource potential. Other initiatives, to ensure women are equitably distributed in occupations and have necessary

TABLE 2

EXPECTED EMPLOYMENT TRENDS, SELECTED INDUSTRIES, 1985 TO 1995

(ONTARIO)

	Managerial Administrative	Natural Sciences	Clerical	Sales	Processing	Machining	Fabricating/ Assembly	Material-Handling
MANUFACTURING								
Iron and Steel	+	+			-	+	+	+
Metal Stamping, Pressing and Coating	+	+			-	+	+	-
Hardware, Tool and Cutlery	-	+			+	+	+	-
Miscellaneous Metal Fabricating	-	+			+	+	+	-
Machinery and Equipment	-	+			-	+	-	-
Office and Store Machinery	-	+			N/A	0	+	0
Communications Equipment	0	+			0	+	-	-
Aircraft and Aircraft Parts	+	+			-	+	-	-
Plastics Fabricating	0	+			-	+	-	+

continued...

KEY: + = INCREASE ANTICIPATED
- = DECREASE ANTICIPATED
0 = NO CHANGE ANTICIPATED

TABLE 2 continued

	Managerial Administrative	Natural Sciences	Clerical	Sales	Processing	Machining	Fabricating/ Assembly	Material-Handling
SERVICES SECTOR								
Chartered Banks	+	0	-	N/A				
Trust Companies	+	+	-	N/A				
Life Insurance	0	+	-	0				
General Insurance	+	+	-	+				
Insurance Brokers	+	0	-	+				
Federal Government	+	+	-	N/A				
Provincial Government	-	+	0	N/A				
Local Government	+	+	-	N/A				
Telephone Systems	0	+	-	+				
Telegraph and Cable Systems	0	0	0	+				
Food Stores	+	+	-	0				
General Merchandise Stores	+	+	-	0				
Computer Services	-	+	-	-				
Management/Business Consultants	+	0	-	+				

SOURCE: Ontario Task Force on Employment and New Technology, 1985

TABLE 3

PERCENTAGE OF WOMEN IN
SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS,
1971 AND 1981
(ONTARIO)

	1971		1981	
	All Women Over 15	University Graduates	All Women Over 15	University Graduates
Managerial/Administrative	1.9	6.8	4.1	10.5
Natural Science/ Engineering/Math	0.6	4.2	1.2	4.6
Clerical	33.0	19.1	35.1	17.2
Service	14.1	3.9	15.0	2.6
Construction Trades	0.2	0.1	0.2	0.1
Primary Industries	3.6	0.4	2.4	0.9

SOURCE: Ontario Women's Directorate, Gender Equality Indicator, 1987.

preparatory training and training supports, may also be required. Government can facilitate the process by fostering development of a training culture among employers and women, and by addressing all factors which might inhibit women's participation.

EDUCATIONAL TRENDS

As Table 3 indicates, formal education of women in school helps advance women toward economic equality. However, this movement would be accelerated by relevant employer-based skills training. The reason is that women in the workforce are already generally better educated than their male counterparts (Table 4). Additionally, training women for more non-traditional roles through the formal educational process alone would result in very slow progress in improving the occupational structure and wage gap; even if all woman entering the Canadian labour force were trained for and assumed highly skilled occupations from here forward, they would comprise only 35% of these occupations by the year 2000.

Nevertheless, there are encouraging developments in women's education which will undoubtedly help to enhance economic equality in the long run. In post-secondary education, women remain concentrated in arts and education, but are moving increasingly into non-traditional fields such as commerce; participation of women in business education increased from 8% in 1966 to 37% in 1981. Women's participation in engineering and applied science studies increased from 1% to 11% over the same period (Table 5).

In the shorter term, however, work-related training which is relevant to employers' evolving needs is required, although not necessarily sufficient, to help women capture their share of the growth in highly skilled jobs and reduce the wage gap within the existing occupational structure. This is one the challenges to Ministers Responsible for Labour Market Matters across Canada.

TABLE 4

LABOUR FORCE BY LEVEL
OF SCHOOLING, 1984
(ONTARIO)

Highest Level of Schooling	Percentage of Men In Category	Percentage of Women In Category
Less than Grade 9	13.8	9.4
High School	49.6	52.8
Some Post-Secondary	10.3	11.3
Post-Secondary Certificate or Diploma	11.3	14.4
University Degree	15.0	12.1
TOTAL	100.0%	100.0%

SOURCE: Ontario Women's Directorate, Women in the Labour Force "Basic Facts", 1986.

TABLE 5

WOMEN IN FULL-TIME CANADIAN UNIVERSITY UNDERGRADUATE ENROLMENT FOR SELECTED FIELDS OF SPECIALIZATION (percentage)

Year	Fine and Applied Arts	Engineering and Applied Science	Medicine	Law	Commerce and Business Administration
1966	62.8	1.3	13.0	6.3	7.8
1967	61.2	1.5	13.8	7.3	8.4
1968	57.4	1.6	15.1	8.8	8.2
1969	56.8	1.6	17.1	10.9	8.4
1970	56.8	1.8	18.1	12.7	10.2
1971	53.9	2.4	20.2	14.9	13.9
1972	57.8	2.6	22.3	18.0	16.1
1973	58.2	3.3	24.3	20.3	18.1
1974	59.1	4.5	26.2	23.7	19.9
1975	60.8	5.5	27.1	26.7	22.3
1981	62.3	10.6	38.5	39.9	37.2

SOURCE: **Statistics Canada.**

TRAINING FOR WOMEN IN ONTARIO

Women are ambitious about training. Statistics Canada reports that, in 1984, significantly more women than men took part in continuing education on their own time. Between 1971 and 1981, women over age 25 increased their enrolment in full-time university education by 70%, and their part-time enrolment by 146%. Corresponding increases for men were 35% and 55%. Women's high participation in Ontario's Basic Skills program indicates their enthusiasm for acquiring academic skills continues, when barriers are removed.

However, skills training takes place within, and is thus greatly influenced by, a broader social environment. Many factors in this environment combine and interact to discourage women from participating in all types of skills training. These include economic and social and program barriers identified by the First Ministers' 1986 consensus paper:

1) inability to afford to leave work or social assistance for full-time training

2) lack of affordable child care

3) employer reluctance

4) restrictive eligibility requirements for training programs

5) cost of travel and accommodation for residents of remote communities

6) employment counselling oriented toward traditional jobs

7) lack of English or French training

8) difficulty in transferring credentials

9) inflexible course schedules.

Ontario recognized and addressed these barriers in designing its new training strategy, through a comprehensive variety of access policies and programs. For example, Ontario's Basic Skills program is free of charge, and allowances are available to offset training-related expenses. It incorporates life skills, work skills, and vocational guidance counselling aimed at helping women prepare for a complete range of training and career options.

The Ministry of Skills Development in Ontario continues to explore possible directions for new initiatives to increase access of women to all of its employer-based skills upgrading and training programs. For example, initiatives are planned which will increase women's participation in apprenticeship training.

The following section reports in detail on how Ontario's Training Strategy has addressed the challenges identified by First Ministers.

THE ONTARIO EXPERIENCE

ONTARIO SKILLS

Ontario Skills (OS), the employer incentive program of Ontario's Training Strategy, provides training incentives in the form of subsidies for training expenses, covering 80% of the training costs of firms employing fewer than 200 workers, and 60% of the training costs of firms employing more than 200 workers. Half of the program is directed at smaller employers, and employers that are new to training. As a result, the program is expected to serve some 10,000 firms. The program supports skills upgrading and retraining necessary to the competitive output of these firms.

Ontario Skills removes the cost barrier to training for employers. However, firms, especially smaller firms without human resource departments, also lack training expertise and may be unaware of their own training needs. In fact, 65% of the firms using Ontario's training subsidies will never have trained in the past.

To respond to this need, Ontario has established Ontario Skills Development Offices (OSDOs) across the province, to provide skills training consulting services to help firms identify, plan, and implement training of employees.

The participation of women in Ontario Skills reached 33.5% in the first half year of operation. The consultative role under OS is expected to increase this participation over

time. So, too, is the focus on smaller and service sector firms, where 82% of women work, and where most employment growth is likely to be for women. Ontario Skills also provides trainees with Special Support Allowances for child care and transportation.

OSDO consultants will encourage firms to retrain women for new, emerging occupations, by showing firms how to consider all of their human resources in planning exercises. For example, consultants have recommended that job descriptions, performance appraisal systems and other human resource planning tools be developed for female clerical employees. The result is that these employees are now included in long-range training plans in some firms for the first time. Consultants may encourage firms not to overlook potential female talent in traditional occupational ghettos when planning for key growth occupations such as technical, managerial, scientific and engineering roles.

Within the positions women already occupy, the Ontario Skills program will help to close the wage gap by encouraging more supervisory, managerial and work skills upgrading of female employees. As one example, a credit union in Sault Ste. Marie used OSDO consultants to analyze its training needs, and subsequently to provide supervisory training for many of its female clerical employees. The needs analysis conducted by OSDO consultants for this training also led to development of performance appraisal systems for the female employees for the first time.

Most workplace training is in direct response to technological change in the plant or office, and takes the form of upgrading employees' skills within their existing occupations. Following this pattern, most training for women in the Ontario Skills program is in traditional occupations, because this is where most women work. Across Ontario, most employers using Ontario Skills subsidies are training women in computerized office functions. Other major areas of training for women, which vary in emphasis according to the region of the Province, are the health professions, hospitality and tourism, electronic assembly, garment manufacturing, insurance and

financial services, food processing, social services, retail sales, and supervisory and managerial skills within traditional occupations.

A gradual increase in long-term skills training for women in highly skilled and blue collar fields is expected as more women move into non-traditional occupations, encouraged by changing social attitudes and other initiatives. Preparatory programs which introduce women to the skills and approaches required in skilled trades are essential to their increased participation.

In the meantime, Ontario Skills is helping the women who now occupy non-traditional occupations update and upgrade their skills. For example, in the short time the program has been in operation, women have received training in manufacturing process management, statistical process control, microbiological quality control, auto parts manufacturing, lathe operation, grain inspection, and swimming pool operation.

ONTARIO BASIC SKILLS

In designing its new training strategy, Ontario identified basic literacy and numeracy skills as key to permitting equal access to training and employment opportunities. Illiteracy is generally defined as less than grade 9 level education. In addition, for purposes of today's work environment, literacy includes basic computer and technical capability.

More males than females in Ontario are functionally illiterate, yet substantially more females than males lack basic math and science skills. Access to upgrading programs which develop literacy and numeracy skills is vital to women's full participation in training and employment.

Most emerging employment opportunities in traditional female areas require literacy and numeracy skills. In addition, as a study by the Canadian Congress for Learning Opportunities for Women notes, most of the emerging, non-traditional job opportunities are in technical areas, and require basic science skills,

especially math and physics. More and more, employers routinely require grade 12 or the equivalent for entry to even relatively unskilled jobs, so it is increasingly important for both men and women to complete high school or later upgrade to high school equivalency. College-based post-secondary training programs also normally require grade 12 or equivalency for entry.

Ontario Basic Skills (OBS) upgrades basic academic skills - reading, writing, math and science/technology - up to the grade 12 level. The goal is to enable those with minimal academic skills to enter post-secondary training or other skills training programs, including non-traditional training, or proceed directly to employment. The OBS program is delivered primarily through Ontario's colleges of applied arts and technology, but work site training is also encouraged through unions or employee or employer associations. In addition, the Ontario Ministry of Citizenship and Culture supports literacy training in the community.

This highly concentrated, goal-oriented upgrading program is normally conducted in 16 weeks. Trainees are assessed and placed at an appropriate academic level: Basic (less than grade 9), Intermediate, or Advanced (leading to grade 12 equivalency). The upgrading programming is designed to achieve the trainees' ultimate training or employment goals. Counselling, work and life adjustment skills, vocational planning and work search assistance are also provided where required in the program, particularly as a service to women, who frequently require support to reduce barriers to training.

Early indications show that OBS is successfully meeting its goal of preparing women for employment or for other training programs: 64% of participants in OBS are female. Most OBS trainees have definite post-secondary training goals and, despite the infancy of the program, many are already achieving those goals. College training programs which female OBS graduates have entered include clerical training, chemical engineering, medical technology, early childhood education, hotel management, and nursing.

In fact, OBS graduates have been so successful in post-secondary training that some post-secondary instructors now actively recruit from their colleges' OBS programs. At Conestoga College of Applied Arts and Technology in Kitchener, OBS graduates have significantly higher completion rates in post-secondary programs than do other trainees. A poll conducted by one college indicated that OBS graduates attribute their success to the fact that OBS gave them and their families an opportunity to adjust to college, to develop academic and study skills, and to build new self-confidence and support networks.

Furthermore, the women participating appear to be those who have the fewest upgrading options and the greatest barriers to training: many colleges indicate that most of the female OBS trainees are sole support parents on social assistance with very low skill levels.

Ontario's program breaks down the barriers to training for women in a wide range of circumstances:

1) Women on Limited Incomes: The Ontario Basic Skills program is free of charge. This removes a major barrier to women, who often have more limited financial resources than men. Social assistance recipients and other female trainees who live on income only from part-time jobs or support payments would not otherwise be able to access academic upgrading. Trainees who find it difficult to afford travel to training sites have been provided with transportation allowances.

2) Sole Support Mothers: For the first time in Ontario, women with child care responsibilities are given equal access to training through Special Support Allowances. Most child care allowance users are sole support mothers who did not previously use child care services, and who would not have been able to access training without reimbursement for child care expenses.

3) The Adult Learner: Complementing Ontario's comprehensive youth training programs, OBS is normally limited to trainees over 25. This age group generally faces more limited training options and greater barriers to training than younger women. The hands-on computer and shop experience provided in OBS is particularly useful

to adult trainees who have not been exposed to these skills, but who might require them in future or employment.

4) Women with Limited Academic Skills: There is no minimum level of academic skill required to enter OBS. Other academic upgrading programs do not include or encourage training at lower academic levels, so women with minimal academic skills have access to fewer upgrading options. To date, OBS appears to be significantly exceeding the target that 20% of programming be directed to the functionally illiterate. At Sir Sanford Fleming College in Peterborough, Fanshawe College in London, and Humber College in Toronto, for example, about 80% of trainees enter at the Basic level.

5) Women with Limited Life Skills: OBS places strong emphasis on acquisition of academic skills. However, OBS also provides a broad and supportive approach to training, which is necessary for a clientele burdened with social and work adjustment needs. Many of the female OBS trainees come from socially isolated backgrounds, have low self-esteem, and lack support for training. OBS can have a positive impact on the entire family and community, especially in isolated areas where resources for women are scarce. A social service agency in Sault Ste. Marie, for example, refers mothers of troubled youth to OBS, because this has been found to have a beneficial impact on the entire family.

6) Socially Isolated Women: OBS provides socially isolated women in both urban and remote communities with support networks which provide them with emotional and practical support, as well as peer role models, to sustain them in training and employment.

7) Victims of Family Violence: As part of a series of initiatives designed to assist victims of family violence, Ontario has undertaken a special mailing of OBS promotional material to shelters for victims of family violence. The mailing is intended to encourage the shelters to refer their clients to OBS and other training programs.

8) Women Who Desire College-Based Upgrading: Most OBS training takes place on college campuses. This satisfies some trainees' desire to take training in an "official" academic institution, ease into a post-secondary environment, and receive standard accreditation. For women who were previously unsuccessful in school and distrustful of institutions, graduation from college-based OBS with a certificate marks a major achievement and attitudinal turning point. College certification also addresses the problem women often have in receiving recognized accreditation.

9) Women Better Suited to Non-Institutional Training: Who Are Not Ready to Access College-Based Upgrading: Colleges of applied arts and technology are also encouraged to offer some OBS programming directly in the community. This reaches women who may face additional barriers (such as women with limited academic and life skills) who are best taught in a familiar setting, and on a more individualized basis. Community-based upgrading also helps reach socially isolated women in communities without colleges, and individuals who are too intimidated by colleges to access college-based upgrading.

If conducted in conjunction with existing community groups, community-based literacy training can link colleges into a valuable network of female clients and volunteer trainers. For example, Humber College in Toronto teaches OBS basic literacy to incarcerated women in a detention centre, and to sole support mothers on social assistance in a public housing development. Seneca College in Toronto offers OBS training to immigrants in a high density, low income urban community with a large immigrant population, in conjunction with a well-established community group. Sault College in Sault Ste. Marie provides Basic level literacy training in a remote northern community.

In addition, access to literacy training is broadened by the community literacy training programs conducted by the Ministry of Citizenship and Culture.

10) Native Women: Under OBS guidelines, colleges may also provide OBS programming directly on reserves. At least one northern college is planning to do so in the near future. In addition, native women may access any of the off-reserve OBS programs.

11) Francophone Women: OBS programming is provided in French, where the need is identified. Cambrian College in Sudbury, for example, offers a full OBS program for Francophones.

12) Working Women: OBS can be offered in the workplace, where it may include special training in English or French as a Second Language. Although most OBS trainees attend full-time, training is also available on a part-time basis in the evenings for women who work, and who do not have access to OBS in the workplace.

APPRENTICESHIP TRAINING

Apprenticeship training is particularly important to industrial competitiveness because it determines the supply and quality of employees for many of the highly skilled jobs.

The fact that many skilled trades workers will soon retire offers new opportunities for women to enter skilled trades. However, women comprise less than 5% of participants in apprenticeship training, and are concentrated in a few service occupations, primarily those of hairstylist and cook.

The same factors that discourage women from work-related training, particularly in blue collar occupations, face women accessing formal apprenticeship training. Apprentices normally train under a sponsoring employer; women therefore may face the additional problem of employer reluctance to hire women for non-traditional skill areas.

In conjunction with the federal government, Ontario has explored the factors which may reduce women's participation in apprenticeship training, through consultations with employer and

employee groups. All 242 members of Provincial Advisory Committees to the Apprenticeship Program, composed of representatives of employers and employees, were consulted. In addition, 47 Community Industrial Training Committees were consulted; these committees include representatives of business and labour and provide advice to both levels of government on training needs in their communities. It should be noted that membership of these committees is predominantly male.

In the opinion of those consulted, women's lack of interest is their greatest obstacle to participation in apprenticeship. Furthermore, it was indicated that the low participation rate of women in apprenticeship reflects the fact that few women are interested in obtaining employment in the occupations served by apprenticeship training. The next most frequently cited barriers are: lack of information on apprenticeship training and lack of counselling for women considering non-traditional occupations.

Employer attitudes were not considered a major barrier by those surveyed. Only 17 of the 98 respondents identified employer and union attitudes towards women as a major obstacle to their entry to apprenticeship.

The initiatives proposed by the respondents place the onus for change on society-at-large. Consultations indicate that initiatives most likely to succeed are those which will increase the pool of qualified women candidates for apprenticeship. These include promotion and counselling initiatives to encourage young women to consider apprenticeship and assistance in locating apprentice placements. Of greatest importance are preparatory programs which introduce women to the skills and approaches required in the skilled trades.

Ontario plans to launch a series of initiatives designed specifically to reduce barriers to apprenticeship training for women, especially in non-traditional areas.

The proposed initiatives include:

- Introducing appropriate preparatory programs: trades orientation programs for high schools; basic and technical skills training programs for women in colleges; and encouragement of employer-based preparatory training for clerical or semi-skilled female employees;

- Promoting apprenticeship training to women, and increasing their awareness of the nature of apprenticeship training;

- Adjusting the structure of some apprenticeship training, so that the in-school portion may be completed before employment is sought.

- Counselling for female trainees, and assistance in placement through linkages between employers and potential female trainees and through a pilot placement service in apprenticeship field offices.

The federal government has played a historic role in the funding of apprenticeship. The current funding arrangements, which have been in place since 1967, provide for federal funding of the classroom portion of apprenticeship training as well as income support (Unemployment Insurance Commission) to apprentices while in school. Provincial initiatives to make apprenticeship more accessible and up-to-date will require continued federal support for trainees' income and classroom training.

Although access programs and policies reduce barriers to training for women, factors which discourage women from work-related training remain. The evidence includes the fact that women are better represented in continuing education programs for self-improvement than in employment-related courses. Only one-third of continuing education courses taken by women in a Statistics Canada survey were directed at improving work skills, whereas more than half of courses taken by men were work-related.

A study by Dale and Pearson also indicates that women are represented well in educational equivalency and labour market skill courses, but under-represented in courses intended to develop skills for specific occupations. In a broader sense, it is possible to generalize that women are under-represented in industrial training, but not in institutional (in-school) training.

Ontario's experience with its training programs also points to the continuing presence of barriers to employer-based programs for skills upgrading and retraining. For example, women's participation in the Ontario Skills employer incentive program is less than men's and less than their representation in the labour force.

WOMEN'S ATTITUDES

Most research on women's attitudes to training has focussed on training in non-traditional areas. However, certain attitudes likely reduce women's participation in work-related training generally, as well as in non-traditional areas.

A lesser work-related training culture may represent rational choice on the part of some women, who choose "jobs" over "careers", in order to maximize time spent with their families or because they anticipate lengthy absences from the labour market for child-bearing. To a certain extent, this barrier can be removed by availability of adequate child care and maternity leave programs.

Social expectations ingrained in women from infancy may also make them less likely to pursue various types of work-related training. These factors may discourage upgrading both within the occupations women currently occupy, and training for the emerging highly skilled occupations in the firms in which they work.

The difficulty for Labour Market Ministers in developing initiatives that broaden women's attitudes toward work-related training is that most of these attitudes are developed very early in life and are firmly established by the time women reach the age they are making decisions about work-related or careers training.

Even kindergarten age children exhibit stereotypical attitudes. "When I Grow Up", a survey for the Women's Bureau of Labour Canada in 1986, found widespread sex role stereotyping among Canadian boys and girls aged 6 to 14. Furthermore, the girls restricted themselves to a narrower range of occupations when projecting their career aspirations. Although 43% of the girls said they aspire to traditional male occupations, and 32% of girls said they aspire to traditionally female occupations, this compares to 93% and 1% respectively for boys. There is evidence that this gap in career expectations is decreasing over time. However, the non-traditional jobs more girls now aspire to tend to

be the highly-paid professional positions. This mirrors occupational change in the workforce, where advancement into male preserves is taking place primarily among more highly-educated women.

Young Canadian girls, according to this survey, appear to be developing attitudes about careers based on false expectations of their future need to work. Virtually all the girls in the survey said they expect to marry and have children, under the assumption their husbands will support them and their children. Even the oldest girls did not seem to realize they may be required to work, either as partial or sole support for their families.

Studies show that attitudes of girls toward their future careers become more entrenched over time. Career options become progressively reduced between ages 8 and 19, and drop sharply around age 11. A federal study, "Marketing Non-Traditional Jobs to Girls and Women", found that fully 70% of teenage, but only 38% of adult, women would consider entering a non-traditional job. Efforts to broaden the career horizons of women in the workforce, therefore, will be most effective if aimed at girls as young as possible.

Role models are particularly useful in broadening attitudes, as they generate both interest and a sense of competency among girls. The role models can also convey the message that a woman can pursue a non-traditional career without becoming unfeminine or giving up family life. The impact of role models is illustrated by the finding that children in one Quebec community do not stereotype dentists as male, apparently because the community is served by a female dentist. The media can also be used very effectively to influence children's attitudes, as studies show the media has a major influence on their career attitudes.

EMPLOYER ATTITUDES:

. . . . . .

The attitudes of employers are of course part of attitudes in society-at-large. Therefore, employer attitudes play a role in affecting work-related training opportunities for women, especially in non-traditional skill areas.

Initiatives to enhance women's participation in training should be based on a clear understanding of employer practices in, and attitudes toward, training and retraining women.

In April, 1987, the Ontario Ministry of Skills Development undertook an in-depth attitude survey of over 200 employers who are committed to training their employees and can be considered "training leaders". Individuals responsible for training decisions for these employers participated in intensive focus group discussions and telephone interviews across the Province, yielding insights into employers' current practices and perceptions regarding training for women. The kind of training in which these firms are engaged is generally shorter-term upgrading and retraining of existing employees.

The following section reports on the findings of this survey.

SURVEY OF EMPLOYER ATTITUDES TOWARD TRAINING WOMEN

The "training" employers surveyed by the Ontario Ministry of Skills Development are very aware of the need to continually retrain and upgrade their workforces to remain competitive. More than three-quarters of firms surveyed have separate budgets for training, and staff designated as responsible for training. The employers surveyed conduct a significant amount of work-related upgrading: 34% of those with 200 to 500 employees and 73% of those with over 500 employees had more than 200 employees in training programs in 1986.

For both men and women, the incidence of training is strongly related to company size: 56% of the smaller firms had fewer than 25 people in training programs.

The survey indicates that most "training" employers do not consciously provide different training and upgrading opportunities for men and for women. Of those surveyed, over 80% said their training requirements and opportunities are equal for men and women. Larger organizations, in particular, feel women and men are provided equal access to upgrading on the job.

However, despite these perceptions, the survey reported a tendency for employers to provide men and women with training opportunities of a somewhat different nature. Employers indicated they are more likely to provide women with short-term training than with long-term training. (The latter is often associated with preparation for highly skilled jobs or management development). Sixty-five percent of respondents

said training for females lasts less than 2 weeks, compared to 55% for males. (Nevertheless, most training is of very short duration.) Eleven percent said females receive longer-term training, compared to 16% for males.

The subject areas reported in which women are upgraded most often are computer skills, management/supervisory skills (usually within traditional female occupations), and technical skills. Women are trained least often in the longer-term apprenticeable trades and executive development programs.

As Table 6 indicates, women may be less likely than men to be offered retraining opportunities in areas that are of most importance to the employer. Employers surveyed were asked to rate both the value of training and the amount of training provided women on a seven-point scale for various skill areas. The results indicate that women receive less training than the value placed on that training in executive development, technical skills, managerial/supervisory skills and apprenticeship. Female training levels and the value of the training are roughly equivalent for clerical, computer and academic upgrading areas.

Eighty-one percent of employers indicated that equality of training requirements and opportunities extends only to skills upgrading within current occupations. A smaller proportion (76%) of employers indicated they provide equal access to skills upgrading for new occupations seen to be emerging in the organization. Even fewer employers (68%) said they provide equal access to training for managerial and supervisory positions. In most instances where inequality of opportunity was reported, the greater access to skills upgrading favoured male employees (Table 7).

In other words, more training of women is aimed at upgrading skills in the jobs they already occupy, but less with preparing them for more senior or skilled jobs in the organization. Similarly, a greater amount of training for male employees is designed to prepare these employees to move up into senior managerial ranks, or to enter emerging skilled roles in the organization.

Twenty-two percent of employers surveyed said their training and retraining for men is predominantly intended to prepare men for more senior positions in the organization, but only 9% said the same for training and retraining of women. On the other hand, 84% of employers said their training of women is aimed at teaching them new technologies within existing occupations, while 74% made the same comment respecting male employees.

One conclusion that can be drawn from this survey is that the occupations men and women dominate are important factors in the amount and kind of employer-based, short-term upgrading and retraining provided men and women by employers. This is because the vast majority of employer-based training consists of adapting or upgrading employees' skills to methodological change, within the job functions the employees already occupy. The main driving force for this type of training is technological change, such as computerization of office functions, and introduction of robotics, and automated statistical process techniques in manufacturing. As one employer phrased it, "There is no differentiation made between men and women...training is directed to job skills and not special interest groups."

However, since men and women tend to dominate different occupations, training decisions are, indirectly, related to gender. Initiatives which remove some of the barriers women face to work-related training will foster more equitable distribution in the long-run.

Indeed, despite their general impressions that they provide equality of participation in training, employers in the study recognize that both occupational segregation and the concentration of women at the lower end of the corporate hierarchy affects the type of training and skills upgrading women receive, and reduces women's access to training for emerging roles. Of possible barriers to training of women, employers ranked "nature of jobs currently held by most women" as the greatest. It is an even stronger barrier to training women in non-traditional areas.

Although they are not overtly conscious actions, probing indicates that employers present some subtle barriers to training for women. The barrier receiving the next greatest weighting by employers surveyed was "lack of encouragement/support from supervisors". In addition, employers in focus groups admitted that they are occasionally discouraged from training a woman in a non-traditional role, even if they feel she is well-suited, because they do not wish to run counter to social attitudes, including the attitudes of their customers, clients and employees. Increased sensitization of senior corporate management to the growing acceptance of women in various occupational roles in society, as well as to the importance of training women and the special barriers women face, would foster a more supportive atmosphere for training women at all levels of an organization.

Employers' anticipation of success and return on investment from women in training do not appear to constitute a significant barrier. Of a list of possible barriers to training, employers said they consider "less assured employment continuity of women" a very minor factor. Similarly, the survey did not uncover any evidence that employers consider women less likely to succeed in training and retraining than men. Indeed, comments were made that women are highly successful trainees.

Women's qualifications and skill preparedness are also not perceived as a barrier to entry to work-related skills upgrading programs; on a seven-point scale, employers ranked this potential barrier at 2.9. However, employers view it as a somewhat higher barrier (3.7) as it relates to training for non-traditional roles.

It is significant that employers view women as a worthwhile training investment because women are increasingly likely to remain in the workforce throughout their lives.

Employers feel that on-the-job training should principally be used to enhance competitiveness, not to reorganize and equalize the distribution of men and women in occupations and the corporate hierarchy. Employers said they feel the causes of occupational segregation are long-standing social habits and attitudes, and

TABLE 6

TYPES OF TRAINING EMPLOYERS PROVIDE WOMEN
(Employers' rankings - based on seven point value scales)

	Importance to Organization	Amount of Training for Women
Executive Development	4.6	3.2
Managerial/Supervisory Skills	5.6	4.8
Technical Skills	5.5	4.6
Clerical/Secretarial Skills	3.6	3.8
Apprenticeship	3.2	2.3
Academic Upgrading/Remedial Education (e.g. literacy, etc.)	3.1	3.0
Communications (writing, presentation skills)	4.6	4.1
Computer Skills	5.3	5.1

SOURCE: Ministry of Skills Development, Survey of Employer Attitudes Toward Training Women, 1987.

TABLE 7

EQUALITY OF TRAINING OPPORTUNITIES FOR WOMEN
(percentage reported)

	Equal	Greater for Men	Greater for Women
TRAINING REQUIREMENTS	86	9	4
TRAINING OPPORTUNITIES:			
o Current jobs or occupations	81	13	5
o New, different or emerging jobs or occupations	76	19	5
o Managerial/supervisory positions	68	28	4

SOURCE: Ministry of Skills Development, Survey of Employer Attitudes Toward Training Women, 1987.

that responsibility for change thus lies with society-at-large. They indicated that initiatives for change should be aimed at educational and social practices which limit the range of occupations women enter, and shape their work behavior and attitudes thereafter.

While employers are aware that certain practical factors tend to discourage work-related training for women more than for men, the employers again indicated they do not feel it to be their responsibility to commit resources to removing barriers women may face disproportionately. Although employers said they consider lack of support for women with families (i.e. child care) the second greatest barrier to training for women, only 4% of the employers surveyed offer child care assistance for trainees. Those surveyed warned that preferential training programs for women would be counter-productive, in that they could generate a backlash and create a less conducive training atmosphere for women.

However, employers do not seem to object to government intervening to put in place the extra supports women require to have equal access to training programs. For example, employers surveyed are responding positively to Ontario's Training Strategy, which includes a range of special access policies for women.

ACTION: REDUCING BARRIERS TO WORK-RELATED TRAINING FOR WOMEN

The employer attitude survey and Ontario's experiences with its training programs reveal several areas in which governments can work to enhance opportunities for work-related training and skills upgrading for women.

PREPARATORY TRAINING

For adult women, it is critical that a range of upgrading and preparatory training programs be available to compensate for deficiencies in educational backgrounds which can discourage or block training and retraining. Such programs have been shown to be most effective when they include support, counselling, vocational guidance and access programs similar to those necessary to reduce barriers to training for women in general.

Many of the attitudinal barriers which spring from fear of non-traditional roles could be countered with more hands-on experience for women, in non-traditional computer and trades skills, for example. This would help develop familiarity and feelings of competency which most women normally do not have the opportunity to develop at home and at school.

Academic upgrading programs should be available in a variety of settings, and at a variety of times. For example, some women, especially those with severe social problems or very low academic skills, are intimidated by

academic institutions and are far less likely to access college-based upgrading programs.

Because the needs of women for preparatory training are complex and ever-changing, it is also important for government to encourage innovative, pilot projects which explore new methods of improving preparatory training and linkage for women, or new methods of increasing access to training. This is particularly important regarding women in apprenticeship, because of the dual barriers women face to apprenticeship training.

Programs which have been supported in Ontario include a bridging to training program for women of South Asian origin; micro-computer training for women at an inner city community drop-in centre; special training programs for native women; pre-apprenticeship training to enable female employees of a car manufacturing plant to move into skilled, blue collar positions; and the Linkage program in Ontario high schools which provides pre-trades exposure.

Preparatory training should emphasize basic literacy and numeracy skills. There should be no minimal skill requirement or other limiting criteria for entry. Basic training should also incorporate significant training in "the new literacy": computers and technical skills.

AVAILABILITY OF CHILD CARE

The importance of child care services as a factor in women's training and employment decisions cannot be overstated. In 1967, the workforce participation rate of women with children under age 6 was 19%. In 1983, the rate was 52%.

However, quality, reliable and affordable child care services are in very short supply in many parts of Ontario and Canada. Judge Rosalie Abella of Ontario said recently in an address to the Atlantic Provinces Association for Continuing University Education that 121,000 working mothers left or refused jobs in 1980 because of difficulty with child care arrangements. As a

result of these shortages, women are forced to rely on a variety of informal child care mechanisms which provide uneven quality of care and are frequently unavailable on short notice.

EMPLOYER ATTITUDES

Employers already appear sensitized to the role of training in enhancing competitiveness. However, government could heighten awareness of how human resource talent is underutilized when women are denied full access to training for all roles, and of the extent to which firms will be increasingly dependent upon the skills of female employees in the future.

Efforts to increase awareness of the value of training women and of training in general should be aimed primarily at the most senior levels of corporate management because senior levels have the most influence on the tone of their corporate training culture. A positive training and skills upgrading culture can foster use of government incentives to equalize access for women, and encourage a supportive training atmosphere for women. Influence on senior management can be exerted from the top down, through boards of directors' human resource committees, for example, or from the bottom up, by marketing work-related training programs directly to employees.

Government can also make it easier for employers to develop equitable training environments by providing them with the necessary information, support and tools, such as needs analysis, planning assistance and training subsidies.

WORK-RELATED TRAINING CULTURE FOR WOMEN

Lack of awareness of opportunities may discourage women from developing a work-related training culture in two ways: women may be unaware of the importance of training to their future occupational development; or they may be unaware

of spec[illegible]rograms offered to encourage work-related [illegible]ining.

Gove[illegible]nts should market the availability of work-rel[illegible] training and retraining programs directly [illegible]female employees. This would help equalize [illegible]ess to these training programs, and exert "b[illegible]n up" pressure on companies which are less lik[illegible]to offer or publicize such programs for wome[illegible]

Educa[illegible] young girls about the likelihood they wil[illegible]rk outside of the home and the importanc[illegible]f training will also help develop a work-rela[illegible] training culture among women. It is also imp[illegible]nt that women have access to quality vocationa[illegible]uidance in school. This guidance should st[illegible]s the need for career planning, and the incre[illegible]ngly important role of skills upgradin[illegible]roughout working life. Women surveyed in a stud[illegible]y Conestoga College of Applied Arts and Techn[illegible]gy in Kitchener named vocational planning [illegible]career direction-setting as essentia[illegible]their undertaking further training.

Gover[illegible]nts should also provide and market consolida[illegible]information on preparatory training and finan[illegible]l and counselling support programs availabl[illegible]women. Research has indicated that televisio[illegible]nd radio are the most effective media for reach[illegible]women who require very basic training. [illegible]esearch has found that women respond better wh[illegible]technical or blue collar jobs are not marketed [illegible]"non-traditional", but as positive opportuni[illegible]s to broaden their career options. Finally, [illegible]dies show that targets of marketing activity [illegible]uld include women re-entering the workforce [illegible]ter a lengthy absence.

SUMMARY OF RECOMMENDATIONS

A market-driven, workplace-centred training strategy of ongoing training, retraining and skills upgrading is crucial to enhancing the productivity and competitiveness of both the nation's industries and its workforce. To a great extent, women can participate in and benefit from such a strategy, especially as factors that tend to inhibit their participation in work-related training are reduced.

These factors are complex, multiple and interactive. Furthermore, their nature, force and emphasis depends upon other factors, such as whether training is short-term skills upgrading or long-term apprenticeship training. Other influences include the nature of the employer, the occupational structure, and the nature of the trainee.

There are no single or simple solutions to increasing women's access to or participation in work-related skills upgrading. What is required is a broad approach, which seeks to enhance both the supply of women and the demand for women in all types of skills training.

By undertaking a series of complementary policy actions, governments across Canada can enhance women's access to employer-based skills upgrading, and thus advance both economic equality and industrial competitiveness.

Ontario recommends that governments should:

1) TRAINING CULTURE: Foster a training culture among women. This should begin by educating young girls about the importance of life-long learning and skills upgrading to their future self-esteem and prosperity, and about how early educational decisions affect training and career options later. Fostering a work-related training culture should address remaining attitudinal barriers to work-related training, especially at technical and senior levels.

2) AWARENESS: Increase awareness among senior corporate management of how full access to work-related skills upgrading for women can enhance competitiveness.

3) CONSULTING SERVICES: Provide consultative training and human resource planning services which help employers -especially smaller employers - identify their human resource needs and plan skills upgrading programs to better utilize those resources.

4) SUPPORT: Provide subsidies, which apply equally to male and female employees, to cover training expenses to encourage maximum skills upgrading activity in the workforce.

5) CHILD CARE: Provide trainees with adequate child care allowances. In addition, efforts are required to increase the supply of quality, reliable and affordable child care for women in training, including child care available on an evening or round-the-clock basis.

6) BASIC SKILLS: Ensure that women have full access to upgrading programs to bring their literacy, numeracy, computer and technical skills up to the level required to access further training or employment. Reduce any academic or circumstantial barriers to entry to upgrading programs. To the extent possible, the upgrading should be available both part-time and full-time, in a variety of institutional and community settings. Certification acceptable to other training programs and employers should be provided upon completion. Upgrading should include a vocational counselling component where appropriate.

. . . . . .

7) PREPARATORY TRAINING FOR TRADES: Experiment with apprenticeship training programs, to allow women to complete more of the in-school portion of apprenticeship training before they secure placement with an employer. Promote skilled trades training directly to women and provide support and placement services.

8) PLACEMENT IN THE TRADES: Assist in bringing together qualified or interested female trainees with employers willing to train women in the skilled trades.

9) PROMOTION: Promote directly to women the availability of employer-sponsored training programs, upgrading options and support programs.

10) ELIGIBILITY FOR FEDERAL PROGRAMS: Adjust client eligibility criteria under the Canadian Jobs Strategy, to increase access to federally-sponsored training by women. The federal government should also increase spending on its industrial and institutional training programs, especially training programs designed to provide bridging for women entering skilled training or employment.

SELECTED BIBLIOGRAPHY

Abella, Rosalie. Equality at Work and at Home. Policy Options, December, 1985.

Avebury Research and Consulting Limited. Decade of Promise: An Assessment of Canadian Women's Status in Education, Training and Employment: 1976 - 1985. Canadian Congress for Learning Opportunities for Women.

Becherman, Gordon and Kathryn McMullen. Working with Technology: A Survey of Automation in Canada. Economic Council of Canada, 1986.

Boothby, Daniel. Women Re-Entering the Labour Force and Training Programs: Evidence from Canada. Economic Council of Canada, 1985.

Conestoga College of Applied Arts and Technology. Bridges for Women in Skills Development. Special Projects Fund study sponsored by the Ontario Ministry of Skills Development, March, 1987.

Hay Management Consultants. Survey of Employer Practices and Attitudes Toward Training Women. Ontario Ministry of Skills Development, May, 1987.

Livingstone, Cathy and Karen Richardson. The Needs of Community-Based Training Programs for Women in Metro Toronto - Some Recommendations. Association for Community-Based Training and Education for Women, December, 1985.

McKeen, Wendy. The Canadian Jobs Strategy: Current Issues for Women. Canadian Advisory Council on the Status of Women, February, 1987.

Ontario Ministry of Skills Development. Discussion Paper on The Canadian Jobs Strategy: Policy and Implementation. January, 1987.

Ontario Task Force on Employment and New Technology. Employment and New Technology. 1985.

Ontario Women's Directorate. Women in the Labour Force - Fact and Fiction. 1985.

Peterson, The Hon. David, Premier of Ontario. Training as a Strategic Investment for Economic Growth. Presentation to the 26th Annual Premiers' Conference, August 21-22, 1985.

W. Craig Riddell. Work and Pay: The Canadian Labour Market. Background study for the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada, 1985.

ISBN 0-7729-2662-X

DOCUMENT: 830-272/ 019

CONFÉRENCE CONJOINTE DES MINISTRES RESPONSABLES DE LA CONDITION FÉMININE ET DES QUESTIONS RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

LA FORMATION DES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL

ONTARIO

Le 12 juin 1987
Halifax (Nouvelle-Écosse)

VEUILLEZ NOTER

Ce document est distribué par le Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes (SCIC) à des fins éducatives et informatives seulement. Il est interdit de l'utiliser à mauvais escient, de le vendre ou de s'en servir à des fins commerciales. Il est également interdit d'en reproduire le contenu pour des fins autres que l'éducation ou l'information, à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation du SCIC.

LA FORMATION DES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL

. . . . . .

Réunion des ministres

fédéraux et des ministres

des provinces et des territoires

Halifax, le 12 juin 1987

Conférence des ministres ayant des
responsabilités concernant le marché
du travail et le statut de la femme

Ministère de la Formation professionnelle
L'honorable Gregory Sorbara
Ministre

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE ADMINISTRATIF

HISTORIQUE 1

LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE 4

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES DE L'ONTARIO 11

L'EXPÉRIENCE DE L'ONTARIO 13

LES OBSTACLES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE 25

L'ENQUÊTE SUR L'ATTITUDE DES EMPLOYEURS À L'ÉGARD DE LA FORMATION DES FEMMES 29

L'ACTION : FAIRE TOMBER LES OBSTACLES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES 35

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS 40

BIBLIOGRAPHIE 44

SOMMAIRE ADMINISTRATIF

En vue d'atteindre la parité économique absolue, les femmes doivent participer pleinement à tous les aspects de la formation professionnelle pour le milieu de travail : autant dans l'acquisition de compétences que dans l'amélioration et le perfectionnement. Les compétences qui seront nécessaires en milieu de travail s'acquièrent dans les écoles secondaires, au cours de l'éducation postsecondaire et dans les établissements de formation privés et publics; en milieu de travail, par l'expérience qui mène à la compétence et par un apprentissage en bonne et due forme; ou par des programmes de perfectionnement et de recyclage auxquels contribue l'employeur en milieu de travail. La formation sous toutes ses formes, ainsi que d'autres politiques d'équité en matière d'emploi comme l'équité salariale, les attitudes en matière d'enseignement et en matière sociale sont toutes considérées comme des facteurs importants dans le programme qui permettra aux femmes d'atteindre la parité économique au Canada.

L'Ontario a conclu que la formation, le recyclage et le perfectionnement dictés par le marché et centrés sur le milieu de travail sont des composantes importantes d'une vaste stratégie qui vise à rehausser la productivité et l'adaptabilité de la population active du pays et par conséquent la compétitivité de ses industries. Le présent document traite qu'est le participation des femmes dans cet élément qui est le système de formation. L'équité en matière d'emploi supposera que les femmes ont un accès égal et illimité au recyclage et au perfectionnement.

Les programmes de perfectionnement et de recyclage auxquels contribue l'employeur sont insuffisants au Canada : nous sommes derrière nos concurrents. Nos entreprises, dans l'ensemble, n'ont pas considéré la formation comme faisant normalement partie de leurs activités. Selon un sondage mené en Ontario en 1984, 73 % des entreprises interrogées n'offraient aucune formation en bonne et due forme ou programme de recyclage à un seul de leurs employés. D'autre part, la formation à laquelle contribue l'employeur se limite pratiquement au perfectionnement et au recyclage; très peu d'entreprises canadiennes offrent le genre de formation en milieu de travail qui conduit à de nouvelles compétences et de nouvelles carrières.

Il apparaît donc évident que l'accès à la formation auquel contribue l'employeur est important tant pour l'égalité économique des femmes que pour la compétitivité canadienne. L'Ontario est en train de prouver que les femmes peuvent participer à la formation en milieu de travail et en profiter. Il faut néanmoins reconnaître que les programmes de perfectionnement et de recyclage auxquels contribue l'employeur sont un outil assez limité pour parvenir à la pleine équité en matière d'emploi. Ils portent principalement sur le perfectionnement de compétences déjà acquises. En conséquence, la formation procurée par l'employeur ne peut fournir que des possibilités limitées de modifier la ségrégation professionnelle. Il faudra donc considérer le recyclage par l'employeur comme un des nombreux fronts auxquels il faut s'attaquer pour atteindre l'égalité économique des femmes.

Le présent document de travail s'inscrit en réponse aux points soulevés par les premiers ministres dans leur document d'entente en 1986. Il donne le compte rendu de la façon dont les initiatives de l'Ontario en faveur de la formation en milieu de travail contribuent à ouvrir des possibilités économiques aux femmes aujourd'hui. Le présent document s'appuie sur cette expérience et d'autres études pour recommander des mesures de grande envergure que pourraient prendre les gouvernements pour améliorer les programmes de perfectionnement professionnel pour les femmes. Par une série d'initiatives complémentaires, les gouvernements

dans tout le Canada peuvent faire progresser la parité économique pour les femmes et la compétitivité industrielle.

Voici ce que l'Ontario recommande aux gouvernements:

1) CULTURE DE LA FORMATION : Favoriser une culture de la formation chez les femmes. On devrait commencer par apprendre aux filles dès leur plus jeune âge l'importance de l'apprentissage et du recyclage tout au long de leur vie pour leur valorisation et leur prospérité futures. On devrait, d'autre part, leur apprendre que les décisions prises au début de leurs études ont un impact sur les choix de formation et de carrière qu'elles auront plus tard. Favoriser la culture de la formation professionnelle signifie aussi faire tomber les obstacles que constitue encore quelquefois l'attitude vis-à-vis de la formation professionnelle, spécialement aux niveaux technique et supérieur.

2) PRISE DE CONSCIENCE : Faire prendre conscience aux cadres supérieurs des entreprises du fait que l'accès des femmes au perfectionnement peut accroître la compétitivité de leurs entreprises.

3) SERVICES DE CONSULTATION : Dispenser une formation avec des conseillers et offrir des services de planification des ressources humaines qui aident les employeurs - notamment les petites entreprises - à reconnaître leurs besoins en ressources humaines et à mettre au point des programmes de perfectionnement qui leur permettront de mieux utiliser ces ressources.

4) SOUTIEN : Accorder des subsides, s'appliquant aussi bien aux employées qu'aux employés, pour couvrir les frais de formation et encourager le maximum de perfectionnement en milieu de travail.

5) GARDE D'ENFANTS : Offrir aux stagiaires en formation des allocations suffisantes pour la garde de leurs enfants. En outre, il faut faire des efforts pour augmenter le nombre de bonnes garderies, fiables et à des prix abordables pour les femmes en période de formation. Cela inclut la possibilité de faire garder leurs enfants le soir ou à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit.

6) FORMATION DE BASE : S'assurer que les femmes ont un accès illimité aux programmes de rattrapage visant à améliorer leur niveau linguistique et mathématique, leurs connaissances des ordinateurs et leurs aptitudes techniques pour leur permettre d'avoir accès à une formation plus poussée ou à l'emploi. Faire tomber tous les obstacles sur le plan de l'instruction ou des circonstances qui les empêchent de suivre les programmes de rattrapage. Dans toute la mesure du possible, ces programmes devraient être dispensés à la fois à temps partiel et à temps plein dans une variété d'établissements scolaires et communautaires. À la fin du cours, les participantes devraient recevoir un certificat qui leur permettrait de suivre d'autres programmes de formation et qui serait reconnu par les employeurs. Les programmes de rattrapage devraient au besoin comprendre un élément d'orientation professionnelle.

7) FORMATION PRÉPARATOIRE POUR LA MAIN-D'OEUVRE QUALIFIÉE : Faire des essais avec les programmes d'apprentissage pour permettre aux femmes de faire une plus grande partie de leur apprentissage en milieu scolaire avant de chercher un employeur. Parler directement aux femmes de la main-d'oeuvre qualifiée et leur accorder des services d'aide et de placement.

8) PLACEMENT DANS LA MAIN-D'OEUVRE QUALIFIÉE : Essayer de rapprocher les stagiaires qualifiées ou intéressées et les employeurs disposés à préparer les femmes à des métiers qualifiés.

9) PROMOTION : Faire connaître aux femmes elles-mêmes la disponibilité de programmes de formation parrainés par l'employeur, de rattrapage et d'aide.

10) ADMISSIBILITÉ AUX PROGRAMMES FÉDÉRAUX : Adapter les critères d'admissibilité des clientes dans le cadre de la Planification de l'emploi, pour augmenter l'accès des femmes à la formation professionnelle subventionnée au niveau fédéral. Le gouvernement fédéral devrait également augmenter les crédits aux programmes de formation dans les industries et les établissements scolaires, notamment les programmes de transition pour les femmes qui se préparent à des métiers qualifiés ou commencent à les exercer.

HISTORIQUE

Les premiers ministres canadiens ont adopté en 1986 un document d'entente qui faisait état du besoin d'une stratégie en matière d'éducation et de formation professionnelle destinée aux femmes. Ce document s'inscrivait en réponse à la demande des premiers ministres, en novembre 1985, visant l'élaboration de stratégies aboutissant à donner aux femmes la parité sur le plan économique.

Dans le document, intitulé **"Pour une stratégie de formation de la main-d'oeuvre féminine"**, on identifiait les obstacles économiques, sociaux et structurels à la formation professionnelle des femmes et on reconnaissait le besoin de mettre au point un plan d'action pour parvenir à l'égalité. Ce plan comprend des mesures visant à changer les attitudes sociales et à faciliter l'accès aux programmes d'éducation et de formation, y compris dans les secteurs qui traditionnellement n'emploient pas de femmes.

Les premiers ministres ont ensuite demandé aux ministres fédéraux et aux ministres des provinces et des territoires ayant des responsabilités concernant le marché du travail et le statut de la femme de se réunir pour parler de leurs progrès dans le cadre de la mise en application de cette stratégie. Les ministres ayant des responsabilités concernant le statut de la femme rendront compte de leurs progrès et de leurs projets aux premiers ministres en novembre 1987.

Le présent document est le rapport d'avancement de l'Ontario à la conférence mixte des ministres ayant des responsabilités concernant le marché du travail et le statut de la femme. Tout en reconnaissant que des initiatives de politique s'imposent sur plusieurs fronts - équité salariale, changement d'attitude sur le plan social, éducation et formation préparatoire en établissement - le présent document porte surtout sur l'expérience, les progrès et les initiatives relatifs à la formation et au perfectionnement des femmes auxquels contribuent les employeurs. Nous souhaitons que ce document incite à l'examen de nouveaux défis et de nouvelles initiatives concernant le rôle du perfectionnement offert par les employeurs comme un moyen de nous rapprocher de la parité économique pour les femmes. Nous espérons aussi que ces débats s'ajouteront à d'autres initiatives requises pour que les femmes aient un accès illimité à la formation et parviennent à l'égalité économique.

L'ONTARIO ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle pour le milieu de travail comprend tant l'acquisition d'une formation que le perfectionnement et les compétences nécessaires en milieu de travail. Ces compétences s'acquièrent par la formation dispensée dans nos écoles secondaires, les écoles postsecondaires et les établissements de formation; en milieu de travail, par l'expérience et par l'apprentissage en bonne et due forme, et, enfin, par les programmes de perfectionnement et le recyclage.

Pour montrer la place qu'occupent les ressources humaines dans une stratégie pour l'équité sociale et la compétitivité économique, l'Ontario a créé un ministère de la Formation professionnelle dont le but principal est d'assurer l'accès du plus grand nombre à la formation en milieu de travail et d'encourager la formation, le recyclage et le perfectionnement en milieu de travail. En septembre 1986, l'Ontario a présenté sa Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario, qui fait appel à l'employeur pour contribuer au recyclage et au

perfectionnement de façon adaptée aux besoins du marché du travail et qui rend l'employeur et l'employé plus productifs et compétitifs. Bien que la stratégie de formation professionnelle de l'Ontario s'applique sur une grande échelle et soit dictée par le marché, elle contient également une série de politiques et de programmes d'accès visant à renforcer la participation des groupes traditionnellement mal représentés, notamment les femmes.

La stratégie de formation permet la participation en grand nombre des femmes qui travaillent parce que ses politiques et programmes d'accès font tomber les obstacles qui jusqu'ici empêchaient beaucoup de femmes de trouver un travail ou de se perfectionner. Le Programme de formation de base de l'Ontario permet aux personnes qui ne peuvent avoir accès aux programmes de formation professionnelle moderne, parce que leur niveau de scolarité est trop bas, d'améliorer leur niveau de lecture, d'écriture de sciences, de calcul et d'aptitudes techniques pour pouvoir suivre une formation en milieu de travail ou dans un établissement postsecondaire, ou trouver un emploi. De plus, les personnes participant aux programmes de formation ont droit à des allocations spéciales, en cas de besoin, pour payer la garde de leurs enfants et leurs frais de déplacement et de logement.

L'apprentissage est un autre élément clé du système de formation de la population active en Ontario. Les femmes ont traditionnellement été mal représentées dans les programmes de formation de la main-d'oeuvre qualifiée. L'Ontario lance des initiatives pour augmenter la participation et l'accès des femmes aux programmes d'apprentissage.

LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE

La plupart des femmes habitant en Ontario ont un emploi ou en cherchent un. Le taux de représentation des femmes dans la population active de l'Ontario a doublé entre 1967 et 1984, où il atteignait 57 %. D'ici 1990, selon les prévisions, 75 % des femmes âgées de 25 à 54 ans feront partie de la population active.

Le nombre de femmes ayant un emploi en Ontario aujourd'hui est de 2 022 000, soit trois fois le chiffre de 1961. En conséquence, les femmes représentent maintenant 44 % de la population active ontarienne et 43 % de la population active canadienne. On prévoit que d'ici l'an 2000, les femmes constitueront la moitié de la population active de l'Ontario.

Le taux d'entrée dans la population active dans son ensemble est en recul. La proportion des nouveaux travailleurs va baisser d'environ 25 % au cours des 10 prochaines années. Environ 90 % de ceux qui seront dans la population active en 1990 et 75 % de ceux qui y seront en l'an 2000 sont déjà employés aujourd'hui.

Ce qui est aussi important est que la plupart des nouveaux travailleurs à l'avenir seront des femmes; plus des 2/3 des nouveaux travailleurs au cours des 10 prochaines années seront, prévoit-on, des femmes. De surcroît, il ne reste plus que quelques années avant qu'une partie de la population active masculine, qui constitue la majorité de la main-d'oeuvre qualifiée, parte en retraite.

Les aptitudes requises à l'avenir seront vraisemblablement totalement différentes de ce qu'elles sont aujourd'hui, étant donné le rythme accéléré des progrès technologiques, l'accroissement de la concurrence à l'échelle mondiale et notre économie qui passera du secteur secondaire au secteur tertiaire.

Les employeurs se sentent plus que jamais pressés de mettre au point et d'adapter les aptitudes de leurs employés afin de demeurer compétitifs. Une proportion importante et croissante de ces employés sont des femmes.

En aidant les femmes à acquérir les aptitudes requises dans tous les secteurs professionnels et industriels, non seulement on élargira leurs horizons professionnels jusqu'ici limités, mais encore on permettra aux industries canadiennes de survivre. Les gouvernements et les employeurs doivent ouvrir la voie et veiller à ce que les femmes reçoivent une formation préparatoire appropriée et accessible et une formation professionnelle qui les aidera à avoir accès à tous les emplois disponibles aujourd'hui et à l'avenir. Les gouvernements peuvent aussi envisager d'autres initiatives qui faciliteraient l'accès des femmes à la totalité des programmes de formation professionnelle. Refuser aux femmes l'occasion de recevoir une formation professionnelle complète et de relever leur niveau de scolarité est non seulement injuste, cela relève d'un mauvais calcul économique. D'immenses réserves de talents seraient sous-utilisées à un moment particulièrement critique pour notre compétitivité industrielle.

CONCENTRATIONS PROFESSIONNELLES

Malgré leur forte représentation dans la population active, les femmes sont toujours concentrées dans quelques métiers traditionnellement féminins. Environ 3/4 des femmes qui travaillent sont cantonnées dans des secteurs dominés par les femmes; environ 1/3 d'entre elles sont des employées de bureau. La main-d'oeuvre qualifiée et les travailleurs manuels n'emploient que 1 % de la population active féminine. Et pourtant ce sont des

secteurs où l'on prévoit une pénurie de main-d'oeuvre. Comme l'indique le tableau 1, il y a eu peu de changements entre 1975 et 1983 dans les secteurs où étaient concentrées les femmes.

Dans **"Decade of Promise : An Assessment of Canadian Women's Status in Education, Training and Employment"** (décennie prometteuse : évaluation du statut de la femme canadienne sur le plan de la scolarité, la formation et l'emploi), le Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme fait remarquer que, même lorsqu'il y a des progrès sur le plan de la parité économique, ils concernent généralement les femmes qui ont un bon niveau de scolarité et sont bien qualifiées. Il y a eu relativement moins de changements, au cours de la dernière décennie, sur le plan de la concentration professionnelle et donc de l'égalité parmi les femmes qui ont un niveau de scolarité plus bas et sont moins qualifiées.

En 1985, le salaire des femmes correspondait à 64,9 % de celui des hommes, ce qui ne marque qu'une légère amélioration depuis 1967, où le salaire des femmes était d'environ 58 % de celui des hommes. D'après les recherches, la ségrégation professionnelle serait responsable en grande partie de l'écart de salaires entre les hommes et les femmes.

La promotion - grâce à l'enseignement et la formation - à des emplois techniques qualifiés et des emplois manuels traditionnellement tenus par des hommes est une façon pour les femmes d'atteindre la parité économique. Une autre façon consisterait à obtenir une meilleure formation et des promotions dans les professions déjà dominées par les femmes. Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, même dans les mêmes métiers, parce qu'on les retrouve généralement au bas de l'échelle professionnelle. Par exemple, en Ontario en 1982, 72 % des enseignants au palier élémentaire étaient des femmes mais, par contre, seulement 12,5 % étaient directrices d'école élémentaire.

Le travail à temps partiel est un autre facteur qui contribue au salaire relativement bas des femmes. En Ontario, 27 % des femmes sont employées à temps partiel, contre 9 % des hommes. (De nombreuses femmes parmi elles préféreraient

TABLEAU 1

L'EMPLOI PAR GROUPES PROFESSIONNELS
1975-1983
(en pourcentage)

	Femmes		Hommes		Femmes en pourcentage de la population active totale	
	1975	1983	1975	1983	1975	1983
Emplois de bureau	36,1	32,6	6,9	6,4	75,0	78,7
Services	16,6	18,6	9,7	11,3	49,6	54,3
Ventes	10,4	10,4	11,5	10,8	34,0	41,1
Médecine et santé	9,5	9,2	1,7	2,0	75,7	77,1
Enseignement	7,2	6,2	2,9	3,2	58,3	58,3
Direction, administration	3,4	6,1	8,4	10,3	18,7	30,1
Fabrication, montage et réparation de produits	5,9	4,7	11,2	10,9	23,1	23,6
Agriculture	3,0	2,7	6,8	6,0	20,4	24,6
Sciences sociales	1,4	2,0	1,1	1,5	43,6	48,9
Industrie de transformation et usinage	2,2	1,8	9,0	7,8	12,2	14,2
Arts et activités récréatives	1,1	1,4	1,3	1,7	33,3	37,8
Sciences naturelles	0,8	1,3	4,7	5,1	9,1	15,3
Manutention des matériaux	1,3	1,2	3,3	3,3	18,4	21,5
Conduite de machines et d'appareils divers	0,5	0,6	1,8	1,8	12,8	17,9
Transports	0,4	0,5	6,3	6,0	3,1	6,1
Construction	0,1	0,2	10,9	9,1	0,6	1,9
Religion	--	0,1	0,4	0,4	--	15,6
Exploitation forestière, pêche, chasse et piégeage	--	--	1,1	1,5	--	--
Mines et carrières	--	--	0,9	0,9	--	--
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	36,4	41,9

SOURCE: Moyennes annuelles de la population active 1975-1983, Statistique Canada catalogue 71-529 et La population active, Statistique Canada catalogue 71-001.

un travail à temps plein, mais ne peuvent pas en trouver un.) Ces emplois à temps partiel sont généralement mal rémunérés et offrent rarement des possibilités de formation et de promotion.

L'argument traditionnel qui veut que le travail des femmes soit en quelque sorte un revenu supplémentaire pour vivre mieux n'est plus valide, s'il l'a jamais été. En Ontario, 38,5 % des femmes qui travaillent doivent subvenir à leurs propres besoins et souvent à ceux de leurs enfants à charge. Les familles monoparentales dont la femme est chef de famille comptent parmi les groupes les plus défavorisés de la société; environ la moitié de ces familles vivent au-dessous du niveau de la pauvreté. Parmi les femmes mariées qui travaillent, beaucoup sont également le seul soutien de famille. Et beaucoup d'autres dans les familles à deux salaires travaillent simplement pour maintenir un niveau de vie correct pour leur famille.

En facilitant l'accès à tous les genres de formation professionnelle adéquate pour les femmes, les gouvernements et les employeurs contribueraient grandement à réduire les écarts de salaires. D'après une étude citée dans le rapport du Conseil économique du Canada intitulé "**Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation**", les employés de bureau et les personnes peu qualifiées reçoivent moins souvent de formation en milieu de travail que les personnes occupant des postes de direction, celles ayant une profession libérale ou les travailleurs manuels, qui sont en majorité des hommes. Cela a été confirmé dans l'enquête du ministère de la Formation professionnelle sur l'attitude des employeurs "formateurs" à l'égard du perfectionnement des femmes (voir plus bas). L'enquête conclut que les employeurs sont moins enclins à offrir aux femmes une formation de longue durée pour des métiers qualifiés. L'étude citée par le Conseil économique du Canada estime que 12 % de l'écart salarial entre les hommes et les femmes peut être attribué directement aux différences de durée de leur formation en milieu de travail.

Une étude réalisée pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada (la Commission Macdonald)

fournit une autre preuve qu'en renforçant la formation professionnelle des femmes, on les aidera à atteindre la parité économique. L'étude conclut que la moitié de l'écart salarial est due à des facteurs liés à la productivité, comme la formation, l'âge et le niveau de scolarité. Il est bien évident donc que les initiatives visant à obtenir la parité économique pour les femmes doivent comprendre des mesures pour leur donner des chances égales d'accéder à la formation professionnelle.

CHANGEMENTS AFFECTANT LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Il est particulièrement important que les femmes aient accès aux programmes de perfectionnement parce que les métiers où elles sont le plus nombreuses sont plus touchés par l'informatique que les métiers où les hommes sont en majorité. Près des 2/3 de l'informatisation en Ontario au cours des dernières années visaient les travaux de bureau, comme le traitement de texte et le classement électronique. Dans **"La technique en milieu de travail : enquête sur l'automatisation au Canada"**, le Conseil économique du Canada indique qu'en 1985, 16 % de toutes les employées travaillaient sur ordinateurs, contre 12 % des employés.

Les catégories professionnelles traditionnellement féminines peuvent aussi être relativement plus menacées de changement ou d'abolition à l'avenir. Selon le groupe de travail sur l'emploi et la nouvelle technologie, presque toutes les industries réduiraient leur effectif d'employés de bureau d'ici 1995 (tableau 2). Des trois plus grandes catégories où les femmes sont employées - bureau, ventes et services - seul le secteur tertiaire devrait employer plus de personnes au cours des 10 prochaines années. Il s'agit surtout de métiers qui ne demandent pas de qualifications, paient mal et offrent peu de formation et peu de débouchés. L'autre secteur qui connaîtrait une forte augmentation de l'emploi en Ontario est le secteur de la main-d'oeuvre qualifiée qui bénéficie traditionnellement de beaucoup de

TABLEAU 2

TENDANCES PRÉVUES EN MATIÈRE D'EMPLOI,
CERTAINES INDUSTRIES, 1985 À 1995
(ONTARIO)

	Direction/ administration	Sciences naturelles	Emplois de bureau	Ventes	Transformation	Usinage	Fabrication/ montage	Manutention des matériaux
INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES								
Fer et acier	+	+			-	+	+	+
Emboutissage, matriçage et revêtement	+	+			-	+	+	-
Quincaillerie, outillage et coutellerie	-	+			+	+	+	-
Produits métalliques divers	-	+			+	+	+	-
Machines et équipement	-	+			-	+	-	-
Machines pour le bureau et le commerce	-	+			S/O	0	+	0
Équipement de télécommunication	0	+			0	+	-	-
Aéronefs et pièces d'aéronefs	+	+			-	+	-	-
Produits en plastique	0	+			-	+	-	+

...

CODE: + = AUGMENTATION PRÉVUE
- = DIMINUTION PRÉVUE
0 = AUCUN CHANGEMENT PRÉVU

TABLEAU 2 (suite)

	Direction/ administration	Sciences naturelles	Emplois de bureau	Ventes	Transformation	Usinage	Fabrication/ montage	Manutention des matériaux
SECTEUR TERTIAIRE								
Banques à charte	+	0	-	S/O				
Sociétés de fiducie	+	+	-	S/O				
Compagnies d'assurance-vie	0	+	-	0				
Assurances IARD	+	+	-	+				
Courtiers en assurance	+	0	-	+				
Gouvernement fédéral	+	+	-	S/O				
Gouvernement provincial	-	+	0	S/O				
Gouvernement municipal	+	+	-	S/O				
Téléphone	0	+	-	+				
Télégraphe et câble	0	0	0	+				
Magasins d'alimentation	+	+	-	0				
Magasins généraux	+	+	0	0				
Services informatiques	-	+	-	-				
Conseillers de gestion/ administration des affaires	+	0	-	+				

SOURCE: Le groupe de travail ontarien sur l'emploi et la nouvelle technologie, Employment and New Technology (Emploi et nouvelle technologie), 1985.

formation, mais qui est traditionnellement occupé par les hommes : sciences naturelles, mathématiques, génie, gestion et usinage.

D'après les tendances actuelles de formation de la main-d'oeuvre qualifiée, on prévoit qu'il y aura peu de changements dans la répartition professionnelle des femmes dans les métiers, à moins de nouvelles initiatives. En Ontario, les femmes ne représentent que 5 % des apprentis et se regroupent principalement dans la coiffure et la cuisine.

Grâce à un meilleur niveau de scolarité et aux changements de moeurs, on a vu ces dernières années un accroissement important du nombre de femmes parmi les travailleurs non manuels et dans les professions libérales, mais les femmes ne se sont pour ainsi dire pas dirigées vers les métiers manuels ou très techniques, qui sont les métiers de l'avenir (tableau 3).

Les femmes doivent avoir l'accès égal à la formation dans des métiers aussi bien techniques que traditionnels si l'on veut qu'elles aient la parité d'accès aux nouveaux métiers mieux payés et qualifiés. Ce sont les employeurs qui prendront l'initiative d'une bonne partie de cette formation puisqu'ils sont mieux équipés pour prévoir l'évolution des besoins professionnels et faire le lien avec leurs ressources humaines. Il faudra peut-être aussi avoir recours à d'autres initiatives pour assurer une répartition égale des femmes dans les métiers et garantir la formation préparatoire et l'appui nécessaires. Le gouvernement peut faciliter le processus en favorisant le développement d'une culture de la formation chez les employeurs et chez les femmes et en prenant des mesures pour permettre aux femmes de surmonter les obstacles.

TENDANCES DANS L'ÉDUCATION

Comme l'indique le tableau 3, la parité est fonction du niveau de scolarité. Par contre, le progrès pourrait être plus rapide si les femmes bénéficiaient d'une formation professionnelle appropriée offerte par l'employeur. La raison en est que les femmes dans la population active ont généralement un meilleur niveau de scolarité que

TABLEAU 3

LES FEMMES DANS
CERTAINES PROFESSIONS,
1971 et 1981
(pourcentage)

	1971		1981	
	Femmes de plus de 15 ans	Diplômées universitaires	Femmes de plus de 15 ans	Diplômées universitaires
Direction/administration	1,9	6,8	4,1	10,5
Sciences naturelles, génie et mathématiques	0,6	4,2	1,2	4,6
Employées de bureau	33,0	19,1	35,1	17,2
Services	14,1	3,9	15,0	2,6
Bâtiment	0,2	0,1	0,2	0,1
Agriculture, pêche, foresterie, mines	3,6	0,4	2,4	0,9

SOURCE : Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, Indicateur de l'égalité des sexes, 1987.

leurs homologues masculins (tableau 4). En outre, préparer des femmes à occuper une plus grande place dans les professions non traditionnelles uniquement par l'instruction qu'on leur dispense à l'école n'améliorerait que très lentement la structure professionnelle et salariale. Même si toutes les femmes pénétrant dans le marché du travail canadien avaient dorénavant la formation voulue pour se livrer à des métiers hautement qualifiés, elles n'occuperaient que 35 % de ces métiers d'ici l'an 2000.

On relève néanmoins des développements encourageants dans le niveau d'instruction des femmes qui, en fin de compte, ne manqueront pas d'aider à se rapprocher de la parité économique. Dans l'enseignement postsecondaire, les femmes se regroupent dans les lettres et l'enseignement, mais elles se dirigent de plus en plus vers des domaines non traditionnels comme le commerce. La proportion des femmes dans les branches commerciales est passée de 8 % en 1966 à 37 % en 1981. Dans le génie et les sciences appliquées, la proportion est passée de 1 % à 11 % au cours de la même période (tableau 5).

À plus brève échéance, néanmoins, la formation professionnelle adaptée à l'évolution des besoins des employeurs est nécessaire, mais pas forcément suffisante, pour aider les femmes à s'approprier leur part de la croissance dans les métiers qualifiés et réduire l'écart salarial au sein de la structure professionnelle existante. C'est l'un des défis lancés aux ministres ayant des responsabilités concernant le marché du travail dans tout le Canada.

TABLEAU 4

RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE
SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, 1984
(ONTARIO)

Niveau de scolarité	% d'hommes	% de femmes
Moins qu'une 9e année	13,8	9,4
École secondaire	49,6	52,8
Formation postsecondaire	10,3	11,3
Certificat ou diplôme postsecondaire	11,3	14,4
Diplôme universitaire	15,0	12,1
TOTAL	100,0	100,0

SOURCE : Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, Les femmes dans la population active "Quelques faits", 1986.

TABLEAU 5

INSCRIPTION DES FEMMES
À L'UNIVERSITÉ À TEMPS PLEIN
(CERTAINES BRANCHES)
(pourcentage)

Année	Beaux-arts et arts appliqués	Génie et sciences appliquées	Médecine	Droit	Commerce et administration commerciale
1966	62,8	1,3	13,0	6,3	7,8
1967	61,2	1,5	13,8	7,3	8,4
1968	57,4	1,6	15,1	8,8	8,2
1969	56,8	1,6	17,1	10,9	8,4
1970	56,8	1,8	18,1	12,7	10,2
1971	53,9	2,4	20,2	14,9	13,9
1972	57,8	2,6	22,3	18,0	16,1
1973	58,2	3,3	24,3	20,3	18,1
1974	59,1	4,5	26,2	23,7	19,9
1975	60,8	5,5	27,1	26,7	22,3
1981	62,3	10,6	38,5	39,9	37,2

SOURCE: Statistique Canada.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES DE L'ONTARIO

Les femmes font preuve d'ambition en matière de formation. Statistique Canada indique qu'en 1984 un nombre nettement plus important de femmes que d'hommes ont pris sur leur temps pour suivre des cours d'éducation permanente. Entre 1971 et 1981, l'inscription à plein temps des femmes de plus de 25 ans dans les universités a augmenté de 70 % et l'inscription à temps partiel, de 146 %. Les augmentations dans le cas des hommes étaient de 35 % et 55 % respectivement. La participation élevée des femmes au Programme de formation de base de l'Ontario montre leur enthousiasme à poursuivre des études lorsqu'il n'y a pas d'obstacles.

Néanmoins la formation professionnelle se déroule dans un environnement social qui a beaucoup d'influence sur elles. La combinaison et l'interaction de nombreux éléments de cet environnement font renoncer les femmes à participer à tous les types de formation professionnelle. On retrouve parmi ces éléments les obstacles économiques et sociaux mis en lumière dans le document d'entente des premiers ministres datant de 1986 :

1) l'impossibilité de renoncer à un salaire ou à l'aide sociale pour suivre une formation à plein temps;

2) le manque de garderies à un prix abordable;

3) le manque d'enthousiasme de leur employeur;

4) des conditions d'admissibilité aux programmes de formation qui en limitent l'accès;

5) les frais de déplacement et de logement pour les personnes habitant des endroits reculés;

6) les conseils des conseillers d'orientation professionnels qui les dirigent vers des emplois traditionnels;

7) l'insuffisance de connaissances linguistiques en français ou en anglais;

8) la difficulté de transférer les certificats;

9) la rigidité des horaires de cours.

L'Ontario a pris conscience de ces obstacles et en a tenu compte pour la mise au point de sa nouvelle stratégie de formation professionnelle, en prévoyant une gamme complète de politiques et de programmes d'accès. Par exemple, le Programme de formation de base de l'Ontario est gratuit, et il est prévu des allocations pour couvrir les frais entraînés par la formation. Le programme comprend des cours de préparation à la vie et de préparation au travail et des services d'orientation professionnelle pour aider les femmes à se préparer à faire des choix parmi tout un éventail de programmes de formation et de carrières.

Le Ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario continue à envisager toutes les possibilités nouvelles pour accroître l'accès des femmes à tous ses programmes de formation et de perfectionnement auxquels contribuent les employeurs. Entre autres, elle projette des initiatives qui renforceront la participation des femmes aux programmes d'apprentissage.

La section suivante est un compte rendu détaillé de la façon dont la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario a su s'attaquer aux problèmes identifiés par les premiers ministres.

L'EXPÉRIENCE DE L'ONTARIO

PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE L'ONTARIO

Le Programme de formation professionnelle de l'Ontario, encourageant la formation par l'employeur, entre dans la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario. Il offre un encouragement à la formation sous forme de subsides pour les frais qu'elle occasionne, couvrant 80 % des frais des entreprises employant moins de 200 travailleurs et 60 % des frais de celles en employant plus de 200. La moitié du programme vise les petites entreprises et les employeurs qui s'intéressent pour la première fois à la formation. Il est prévu que le programme aidera quelque 10 000 entreprises. Le programme encourage le perfectionnement et le recyclage nécessaires pour permettre à ces entreprises d'être compétitives.

Le Programme de formation professionnelle supprime donc les obstacles que pouvaient constituer les frais de formation par les employeurs. Néanmoins, les entreprises, notamment les petites entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines, n'ont souvent pas d'expérience dans le domaine de la formation et ne connaissent pas toujours leurs propres besoins en matière de formation. En fait, 65 % des entreprises qui ont recours aux subsides de formation de l'Ontario n'ont jamais dispensé ce genre de formation.

Pour combler ces lacunes, l'Ontario a ouvert des bureaux de consultation en formation professionnelle dans toute la province. Leurs conseils aident les entreprises à identifier, planifier et mettre sur pied leur programme de formation des employés.

La participation des femmes au Programme de formation professionnelle a atteint 33,5 % au cours de son premier semestre. On prévoit que grâce aux conseils donnés dans le cadre de ce programme, la participation augmentera avec le temps. On accordera aussi plus d'importance aux petites entreprises et au secteur tertiaire, qui emploient 82 % des femmes et où vraisemblablement la majorité des nouveaux emplois seront pour les femmes. Le Programme de formation professionnelle accorde également aux stagiaires une aide spéciale pour leurs frais de garderie et de déplacement.

Les conseillers des bureaux encourageront les entreprises à aider les femmes à se recycler pour pouvoir occuper les nouveaux postes, en apprenant aux entreprises à tenir compte de toutes leurs ressources humaines lorsqu'elles font leur planification. Par exemple, les conseillers ont recommandé que l'on mette au point des descriptions d'emploi, des systèmes d'évaluation du travail et d'autres instruments de planification des ressources humaines pour les employées de bureau. Depuis, ces employées ont été pour la première fois comprises dans les plans de formation à long terme de certaines entreprises. Les conseillers encouragent par exemple les entreprises à ne pas négliger les talents éventuels de leurs employées travaillant dans les ghettos "professionnels" traditionnels lorsqu'elles prévoient la création de postes clés dans les branches techniques, de direction, scientifiques ou de génie.

Dans les postes déjà occupés par les femmes, le Programme de formation professionnelle de l'Ontario aide à réduire les écarts de salaire en encourageant le perfectionnement des employées à des postes de supervision, de direction et en leur donnant des qualifications. Nous citerons l'exemple d'une caisse de crédit de Sault Ste-Marie qui a fait appel aux conseillers du Bureau de consultation en formation professionnelle pour analyser ses besoins de formation et donner par la suite une formation de superviseur à de nombreuses employées de bureau. L'analyse des besoins menée par les conseillers pour mettre au point le programme de formation a aussi mené à l'élaboration pour la première fois de systèmes d'évaluation du travail des employées.

La plus grande partie de la formation en milieu de travail est la réaction directe à l'évolution technologique qui s'opère dans l'usine ou le bureau et consiste à améliorer les aptitudes des employés dans leur occupation présente. De même, la plus grande partie de la formation professionnelle des femmes dans le cadre du Programme de formation professionnelle de l'Ontario s'effectue dans les métiers traditionnels ou parce que c'est là que sont employées le plus grand nombre de femmes. Dans l'ensemble de la province, la plupart des employeurs qui reçoivent des subsides du Programme de formation professionnelle s'en servent pour la formation des femmes dans la bureautique. Les autres grands domaines de formation des femmes, dont l'ampleur varie selon la région de la province, sont les professions de la santé, l'accueil et le tourisme, le montage électronique, l'habillement, l'assurance et les services financiers, la transformation des produits alimentaires, les services sociaux, la vente au détail, et la supervision et la direction au sein des métiers traditionnels.

On prévoit une augmentation progressive de la formation professionnelle de longue durée des femmes dans les métiers qualifiés et manuels puisque de plus en plus de femmes, encouragées par l'évolution des moeurs et d'autres initiatives, s'intéressent à des métiers non traditionnels. Les programmes qui préparent les femmes à acquérir les aptitudes et l'attitude exigées de la main-d'oeuvre qualifiée sont essentiels si l'on veut accroître leur participation dans ces domaines.

Entre-temps, le Programme de formation professionnelle de l'Ontario aide les femmes qui ont actuellement un métier non traditionnel à se recycler et à adapter leurs aptitudes. Par exemple, depuis le peu de temps qu'il existe, le programme a dispensé aux femmes une formation dans les domaines suivants : gestion des procédés de fabrication, contrôle des procédés statistiques, contrôle de qualité en microbiologie, fabrication de pièces automobiles, travail au tour, inspection du grain, gestion de piscines.

PROGRAMME DE FORMATION DE BASE DE L'ONTARIO

Lorsqu'elle a conçu sa nouvelle stratégie de formation professionnelle, l'Ontario a reconnu que seules des notions linguistiques et mathématiques de base permettraient l'accès égal à la formation et aux emplois. L'analphabétisme est généralement défini comme correspondant à un niveau de scolarité inférieur à la 9e année. De plus, dans l'environnement de travail moderne, la formation inclut des connaissances de base en matière technique et informatique.

Au Canada, le nombre de femmes fonctionnellement analphabètes est légèrement plus élevé que celui des hommes, et pour le calcul et les sciences au niveau fondamental, il l'est nettement plus. L'accès aux programmes d'adaptation qui visent l'amélioration de la langue et du calcul est absolument essentiel pour que les femmes puissent participer pleinement à la formation et à l'emploi.

La plupart des nouveaux débouchés dans les domaines traditionnellement féminins exigent des aptitudes linguistiques et mathématiques. De surcroît, comme le fait remarquer une étude du Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme, la plupart des débouchés dans les nouveaux emplois non traditionnels sont dans les domaines techniques et exigent des connaissances fondamentales en sciences, notamment en mathématiques et en physique. De plus, les employeurs exigent couramment un diplôme de 12e année ou l'équivalent pour les emplois même relativement peu qualifiés. Il faut également souvent un diplôme de 12e année ou son équivalent pour s'inscrire aux programmes de formation postsecondaire dans les collèges.

Le Programme de formation de base de l'Ontario relève les connaissances de base en lecture, écriture, calcul et sciences/technologie au niveau de la 12e année. Son objectif est de permettre aux personnes qui ont un minimum de connaissances scolaires de suivre des programmes de formation offerts par l'employeur ou dans un établissement d'enseignement postsecondaire ou autrement, ou même de chercher tout de suite un emploi. Le Programme de formation de base de l'Ontario est dispensé surtout par les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario,

mais on encourage également la formation en milieu de travail par l'intermédiaire des syndicats ou des associations d'employés ou d'employeurs. En outre, le ministère des Affaires civiques et culturelles de l'Ontario appuie les programmes d'alphabétisation dans la communauté.

Ce programme intensif d'adaptation, qui vise un objectif particulier, se déroule généralement en 16 semaines. Les stagiaires sont évalué(e)s et réparti(e)s selon leur niveau d'instruction : niveau de base (inférieur à la 9e année), intermédiaire ou avancé (menant à l'équivalence de la 12e année). Le programme d'adaptation est destiné à permettre aux stagiaires d'atteindre leur objectif final de formation ou d'emploi. L'orientation professionnelle, la préparation au travail et à la vie, la planification professionnelle et l'aide dans la recherche d'un emploi sont également fournies en cas de besoin, particulièrement aux femmes, qui ont souvent besoin d'aide pour surmonter les obstacles à leur formation.

Il semble d'ores et déjà que le Programme de formation de base réussisse bien à préparer les femmes à d'autres programmes de formation et à l'emploi : 64 % des participants sont des femmes. La plupart des stagiaires ont des objectifs bien définis de formation postsecondaire et, malgré la nouveauté du programme, beaucoup atteignent déjà leurs objectifs. Les programmes de formation dans des collèges où se sont inscrites les femmes ayant terminé le Programme de formation de base de l'Ontario comprennent la préparation au travail de bureau, le génie chimique, la technologie médicale, l'éducation à la première enfance, la gestion hôtelière et les soins infirmiers.

En réalité, les anciens élèves du Programme de formation de base de l'Ontario ont tellement bien réussi dans la formation postsecondaire que certains instructeurs au niveau postsecondaire font leur recrutement parmi les participants des Programmes de formation de base de leur collège. À Kitchener, au Collège d'arts appliqués et de technologie de Conestoga, le pourcentage d'anciens élèves du Programme de formation de base terminant leur programme postsecondaire est nettement plus élevé que celui des autres

élèves. Selon un sondage mené dans un collège, les anciens élèves du Programme de formation de base attribuent leur réussite au fait que ce programme leur a donné, ainsi qu'à leur famille, la possibilité de s'adapter au collège, de développer leurs connaissances et aptitudes, de prendre de l'assurance et de créer des réseaux de soutien.

De plus, il semblerait que les femmes qui participent à ce programme sont celles qui ont le moins de choix de programmes de rattrapage et rencontrent le plus d'obstacles : de nombreux collèges indiquent que la plupart des femmes suivant leur Programme de formation de base sont des chefs de famille monoparentale vivant du bien-être social et ayant très peu d'aptitudes.

Le programme de l'Ontario fait tomber les obstacles à la formation des femmes dans les circonstances les plus variées :

1) Les femmes ayant un revenu limité : le Programme de formation de base de l'Ontario est gratuit. C'est un avantage important pour les femmes qui ont souvent des ressources financières plus limitées que les hommes. Les bénéficiaires du bien-être social et d'autres stagiaires travaillant à temps partiel ou touchant une pension alimentaire ne pourraient pas autrement avoir accès à des programmes de rattrapage scolaire. Les stagiaires qui peuvent difficilement payer leurs frais de déplacement pour assister aux cours reçoivent une allocation de déplacement.

2) Les mères chefs de famille : pour la première fois, les femmes qui ont des frais de garde d'enfants peuvent néanmoins avoir accès au programme grâce aux aides spéciales aux stagiaires. Il s'agit dans la plupart des cas de femmes qui n'avaient pas jusqu'ici eu recours aux services de garderies d'enfants et qui n'auraient pu profiter de cette formation si les frais de garde d'enfants ne leur étaient pas payés.

3) Les apprenants adultes : étant le complément des programmes de formation des jeunes en Ontario, le Programme de formation de base est normalement réservé aux plus de 25 ans. Les femmes de ce groupe d'âge ont généralement des

possibilités de formation plus limitées et plus d'obstacles à surmonter que les femmes plus jeunes. La formation pratique sur ordinateurs et dans les ateliers que leur offre le Programme de formation de base est particulièrement utile aux adultes qui n'ont jamais fait ce genre d'expérience, mais qui pourraient en avoir besoin à l'avenir pour leur travail.

4) Les femmes dont les connaissances scolaires sont limitées : il n'y a aucun niveau minimal requis pour s'inscrire au programme; certaines femmes commencent leur formation à l'alphabet. Les autres programmes de rattrapage scolaire ne s'adressent pas au niveau le plus bas et n'encouragent pas la formation à ce niveau, si bien que les femmes qui en auraient besoin ont beaucoup moins de possibilités. De nos jours, le Programme de formation de base semble dépasser largement son objectif, à savoir que 20 % des programmes s'adressent aux analphabètes fonctionnels. Aux collèges Sanford Fleming de Peterborough, Fanshawe de London et Humber de Toronto, par exemple, 80 % des stagiaires entrent au niveau de base.

5) Les femmes ayant des aptitudes limitées en matière d'apprentissage fonctionnel : le Programme de formation de base se concentre sur l'acquisition d'aptitudes scolaires. Mais néanmoins, le programme aborde la formation en apportant l'appui nécessaire à une clientèle en proie à des besoins d'adaptation sociaux et professionnels. Une grande partie des femmes inscrites au Programme de formation de base vivent isolées sur le plan social, manquent de confiance et d'encouragement. Le Programme de formation de base peut avoir un effet positif sur toute leur famille et sur leur communauté, particulièrement dans les régions reculées où il y a peu de ressources à la portée des femmes. Par exemple, une agence de services sociaux de Sault Ste-Marie conseille aux mères d'adolescents qui ont des problèmes de suivre le Programme de formation de base parce que l'agence s'est aperçue que cela avait un effet bénéfique pour toute la famille.

6) Les femmes isolées : le Programme de formation de base de l'Ontario offre aux femmes isolées, en milieu urbain ou dans des localités éloignées, des réseaux de soutien qui leur

apportent une aide morale et matérielle, leur donnent des modèles de rôle parmi leurs pairs pour les encourager à suivre un programme de formation et à chercher un emploi.

7) Les victimes de violence au sein de la famille : l'Ontario envoie de la documentation promotionnelle sur le Programme de formation de base spécialement aux refuges pour les victimes de violence familiale. Cette mesure vise à encourager les refuges à conseiller à leurs clientes le Programme de formation de base et d'autres programmes de formation.

8) Les femmes qui désirent suivre un programme de rattrapage dans un collège : la plupart des Programmes de formation de base se déroulent dans des collèges. Cela satisfait le désir de nombreux étudiants de se trouver dans un établissement d'enseignement "officiel", de pénétrer dans un environnement postsecondaire et de recevoir des certificats homologués. Pour les femmes qui n'avaient pas très bien réussi à l'école et n'avaient pas confiance dans les établissements scolaires, terminer le Programme de formation de base de l'Ontario dans un collège et avec un certificat est une réussite considérable qui reflète un changement d'attitude. Recevoir un certificat d'un collège élimine aussi les difficultés auxquelles se heurtent souvent les femmes qui veulent obtenir des certificats homologués.

9) Les femmes auxquelles une formation en dehors d'un établissement convient mieux : qui ne sont pas encore prêtes à suivre des cours de rattrapage dans un collège : on encourage les collèges d'arts appliqués et de technologie à offrir également certains des cours du Programme de formation de base au sein de la collectivité. Cela permet d'atteindre les femmes qui ont d'autres obstacles à surmonter (telles que celles dont les connaissances scolaires et les aptitudes en matière d'apprentissage fonctionnel sont limitées) et avec lesquelles on obtient de meilleurs résultats dans un cadre qui leur est plus familier et en dispensant une formation personnelle. Le rattrapage au sein de la collectivité aide également à atteindre les femmes isolées sur le plan social, habitant dans des localités où il n'y a pas de collège, et les femmes que les collèges intimident trop.

En menant des programmes d'alphabétisation au niveau communautaire en collaboration avec les groupes en place, les collèges peuvent contribuer à créer un réseau très utile de clientes et de formateurs bénévoles. Par exemple, le collège Humber à Toronto dispense des cours d'alphabétisation du Programme de formation de base de l'Ontario à des femmes vivant dans un centre de détention et à des mères chefs de famille bénéficiant d'un programme d'aide sociale et vivant dans un logement subventionné. Le collège Seneca à Toronto offre le Programme de formation de base de l'Ontario aux immigrant(e)s vivant dans un quartier très peuplé, où les salaires sont bas et où la population est en majorité constituée d'immigrants, en collaboration avec un groupe communautaire établi. Le collège de Sault Ste-Marie a un programme d'alphabétisation dans une collectivité éloignée du nord.

En outre, les programmes d'alphabétisation communautaire organisés par le ministère des Affaires civiques et culturelles élargissent l'accès aux programmes d'alphabétisation.

10) Les autochtones : conformément aux directives s'appliquant au Programme de formation de base de l'Ontario, les collèges peuvent également dispenser le programme dans les réserves. On sait qu'au moins un collège du nord prévoit de le faire dans un proche avenir. En outre, les autochtones peuvent avoir accès à n'importe quel programme de formation en dehors de la réserve.

11) Les francophones : le Programme de formation de base de l'Ontario est dispensé en français là où le besoin s'en fait sentir. Le collège Cambrian de Sudbury, par exemple, offre aux femmes francophones un Programme complet de formation de base de l'Ontario.

12) Les femmes ayant un emploi : le programme peut être offert en milieu de travail et peut inclure une formation spéciale en anglais ou en français, langue seconde. Bien que la plupart des stagiaires inscrites au Programme de formation de base suivent des cours à plein temps, elles peuvent aussi y assister simplement le soir si elles travaillent et que le programme ne leur est pas offert au travail.

APPRENTISSAGE

L'apprentissage est particulièrement important sur le plan de la compétitivité industrielle parce qu'il détermine le nombre et les compétences des employés pour la plupart des métiers qualifiés.

Le fait que de nombreux employés qualifiés vont bientôt prendre leur retraite offre aux femmes de nouveaux débouchés dans la main-d'oeuvre qualifiée. Or, les femmes représentent moins de 5 % du nombre de stagiaires apprentis et sont concentrées dans quelques métiers, principalement la coiffure et la cuisine.

Les mêmes obstacles qui détournent les femmes de la formation professionnelle, particulièrement pour les travaux manuels, confrontent celles qui veulent devenir apprenties. Les apprentis sont généralement formés par un employeur. Il existe donc pour les femmes un problème supplémentaire si l'employeur hésite à mettre des femmes à des postes non traditionnels.

En collaboration avec le gouvernement fédéral, l'Ontario a examiné les facteurs qui pourraient diminuer la participation des femmes à l'apprentissage, en consultant des groupes d'employeurs et d'employés. Les 242 membres des Comités consultatifs provinciaux au programme d'apprentissage, qui représentaient les employeurs et les employés, ont tous été consultés. En outre, on a consulté 47 comités locaux de formation industrielle; ces comités sont composés de représentants de l'industrie et de la main-d'oeuvre et conseillent les deux paliers de gouvernement sur les besoins de formation existants dans leur collectivité. Il convient de remarquer que ces comités sont composés en majorité d'hommes.

De l'avis des personnes consultées, le manque d'intérêt de la part des femmes est le principal obstacle à leur participation aux programmes d'apprentissage. En outre, leur attitude témoigne du fait que peu de femmes s'intéressent aux métiers pour lesquels un apprentissage est nécessaire. Les autres obstacles les plus

fréquemment cités sont le manque d'information sur l'apprentissage et le manque d'orientation pour les femmes envisageant des métiers non traditionnels.

Les responsables de l'enquête n'ont pas trouvé que l'attitude des employeurs constituait véritablement un obstacle. Seulement 17 des 98 personnes interrogées ont répondu que l'attitude des employeurs et des syndicats vis-à-vis des femmes constituait un obstacle sérieux à leur accès à l'apprentissage.

Les initiatives proposées par les personnes ayant répondu à l'enquête montrent qu'elles estiment qu'il incombe à la société dans son ensemble d'opérer le changement. Les consultations de l'Ontario indiquent que les initiatives qui ont le plus de chances de réussir sont celles qui augmenteront le nombre de candidates qualifiées pour l'apprentissage. Parmi ces initiatives, citons la publicité et l'orientation qui encourageront les jeunes femmes à envisager l'apprentissage, et une aide pour trouver les possibilités d'apprentissage. Il est extrêmement important d'avoir des programmes préparatoires qui montreraient aux femmes les aptitudes et l'attitude requises dans les métiers qualifiés.

L'Ontario prévoit de lancer une série d'initiatives destinées spécifiquement à faire tomber les obstacles à l'apprentissage des femmes, tout particulièrement dans les secteurs non traditionnels.

Les initiatives proposées comprennent :

- La mise en place de programmes préparatoires adéquats : programmes d'orientation sur les métiers pour les écoles secondaires; programmes de formation de base et d'aptitudes techniques pour les femmes dans les collèges; encouragement à la formation préparatoire chez l'employeur pour les employées de bureau ou semi-qualifiées.

- La publicité de l'apprentissage pour les femmes et la sensibilisation à l'apprentissage.

- La modification de la structure de certains programmes d'apprentissage afin que la partie dispensée dans les établissements d'enseignement puisse être terminée avant la recherche d'un emploi.

- L'orientation destinée aux stagiaires femmes et l'aide au placement en mettant en rapport employeurs et stagiaires éventuelles, et par le biais d'un service pilote de placement dans les bureaux d'apprentissage.

Le gouvernement fédéral a été le premier à financer l'apprentissage. Conformément aux dispositions actuelles, qui sont en place depuis 1967, le gouvernement fédéral finance la partie de l'apprentissage qui se déroule dans les écoles et procure une aide pécuniaire (par la Commission de l'assurance-chômage) aux apprentis pendant qu'ils sont à l'école. Les mesures provinciales visant à rendre l'apprentissage plus accessible et adapté aux besoins actuels auront besoin de l'appui continu du fédéral pour apporter une aide financière aux stagiaires et pour la formation à l'école.

LES OBSTACLES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Bien que les programmes et politiques d'accès de l'Ontario diminuent les obstacles à la formation des femmes, certains facteurs continuent à détourner les femmes de la formation professionnelle. Une des preuves en est le fait que les femmes sont mieux représentées dans les programmes d'éducation permanente de perfectionnement individuel que dans les cours liés à l'emploi. D'après une enquête de Statistique Canada, seul un tiers des cours d'éducation permanente suivis par les femmes vise l'amélioration d'aptitudes de travail, alors que la moitié des cours suivis par les hommes sont liés à leur travail.

Une étude de Dale and Pearson indique également que les femmes sont bien représentées dans les cours visant l'équivalence scolaire et les aptitudes requises sur le marché du travail, mais sous-représentées dans les cours visant à développer leurs aptitudes pour des métiers spécifiques. On pourrait dire pour généraliser que les femmes sont sous-représentées dans la formation industrielle, mais non pas dans la formation en établissement d'enseignement.

D'après l'expérience de l'Ontario avec ses programmes de formation, les obstacles aux programmes de perfectionnement et de recyclage auxquels contribue l'employeur ne sont pas tombés. Par exemple, le pourcentage de femmes dans le Programme de formation professionnelle auquel l'employeur est incité à participer est inférieur à celui des hommes et inférieur à leur représentation dans la population active.

L'ATTITUDE DES FEMMES

La majorité des études sur l'attitude des femmes vis-à-vis de la formation porte sur la formation dans les domaines non traditionnels. Or, certaines attitudes diminuent vraisemblablement la participation des femmes à la formation professionnelle en général comme dans les domaines non traditionnels.

Une culture de la formation moins liée au travail peut exprimer un choix rationnel de la part de certaines femmes, qui choisissent un "travail" plutôt qu'une "carrière" afin de passer le plus de temps possible avec leur famille ou parce qu'elles prévoient des interruptions de travail prolongées pour avoir des enfants. Dans une certaine mesure, cet obstacle peut être surmonté par un système satisfaisant de garderies et de congés de maternité.

Ce que les femmes pensent que la société attend d'elles depuis leur enfance les rend aussi moins susceptibles de poursuivre différents types de formation professionnelle. Cela ne les incite pas à se perfectionner dans un métier qu'elles exercent déjà ni à se recycler pour les métiers qui se créent dans les entreprises où elles travaillent.

La difficulté pour les ministres ayant des responsabilités concernant le marché du travail et qui cherchent des initiatives susceptibles de rendre les femmes plus réceptives à la formation professionnelle et à des métiers appropriés naît du fait que, dans la majorité des cas, leurs attitudes se forment dans la tendre enfance et sont fermement enracinées lorsqu'elles atteignent l'âge de prendre des décisions quant à leur formation professionnelle.

Dès l'âge de la maternelle, les enfants ont une attitude stéréotypée. "Quand je serai adulte, je...", une enquête réalisée en 1986 pour le Bureau des femmes du ministère fédéral du Travail a révélé que la grande majorité des enfants canadiens, garçons et filles, âgés de 6 à 14 ans, avaient une opinion stéréotypée du rôle des sexes. De plus, les filles limitaient le nombre de métiers auxquels elles aspiraient pour l'avenir. Bien que 43 % des filles aient dit qu'elles aspiraient à des métiers

traditionnellement masculins et 32 % à des métiers traditionnellement féminins, pour les garçons les chiffres étaient de 93 % et 1 % respectivement. Certains indices montrent que cet écart des attentes professionnelles diminue avec le temps. Néanmoins, les métiers non traditionnels auxquels s'intéressent plus de filles sont souvent des professions libérales, très bien rémunérées. C'est le reflet d'un changement professionnel dans la population active, où l'on voit surtout les femmes les plus instruites essayer de s'emparer des bastions des hommes.

Selon cette étude, les jeunes Canadiennes semblent adopter des attitudes en matière de carrière reposant sur de fausses attentes quant à leur besoin de travailler à l'avenir. Pratiquement toutes les filles interrogées ont répondu qu'elles pensaient se marier et avoir des enfants, et que leur mari subviendrait à leurs besoins et à ceux de leurs enfants. Même les plus âgées ne semblaient pas se rendre compte qu'elles pourraient avoir besoin de travailler, soit pour contribuer aux ressources du ménage soit en tant que chefs de famille elles-mêmes.

Les études révèlent qu'avec l'âge, les filles changent moins facilement d'idée sur leur avenir. Leurs choix de carrière diminuent progressivement entre les âges de 8 et 19 ans et nettement aux environs de 11 ans. Selon une étude fédérale intitulée **"Comment inciter les jeunes filles et les femmes à entrer dans les professions traditionnellement réservées aux hommes"**, 70 % des adolescentes, mais seulement 38 % des adultes, envisageraient la possibilité d'un métier non traditionnel. Les efforts pour élargir les horizons professionnels des femmes dans la population active auront donc plus de succès s'ils s'adressent aux filles les plus jeunes possible.

Les modèles de rôle servent surtout à favoriser une attitude plus réceptive, parce qu'ils engendrent à la fois l'intérêt et un sentiment de compétence chez les filles. Ces modèles peuvent également leur transmettre le message qu'une femme peut poursuivre un métier non traditionnel sans pour autant perdre de sa féminité ou délaisser sa famille. Pour illustrer

l'impact des modèles de rôle, on donne l'exemple d'un village du Québec dans lequel les enfants n'ont pas stéréotypé les dentistes comme étant des hommes parce que leur dentiste est une femme. On peut aussi avoir recours aux médias, des recherches ayant prouvé que les médias ont une influence importante sur l'attitude des enfants vis-à-vis des carrières.

L'ATTITUDE DES EMPLOYEURS

L'attitude des employeurs reflète en partie l'attitude de la société en général. Par conséquent, l'attitude des employeurs a une influence sur les possibilités de formation professionnelle des femmes, notamment dans les domaines non traditionnels. Toute initiative visant à augmenter la participation des femmes aux programmes de formation devrait reposer sur la bonne compréhension des pratiques des employeurs et de leur attitude vis-à-vis de la formation et du recyclage des femmes.

En avril 1987, le ministère ontarien de la Formation professionnelle a entamé une enquête approfondie sur l'attitude de plus de 200 employeurs qui se sont engagés à former leurs employé(e)s et que l'on peut considérer comme des "leaders en matière de formation". Les personnes chargées de prendre des décisions de formation au nom de ces employeurs ont participé à des discussions approfondies en groupe et ont répondu à des interviews au téléphone dans toute la province. Cela a permis de comprendre quelles étaient les pratiques et les points de vue des employeurs à l'heure actuelle en ce qui concerne la formation des femmes. Le genre de formation qu'ils offrent correspond en général au recyclage et au perfectionnement de courte durée et concerne les employé(e)s déjà dans l'entreprise.

La section suivante fait état des conclusions de cette enquête.

L'ENQUÊTE SUR L'ATTITUDE DES EMPLOYEURS À L'ÉGARD DE LA FORMATION DES FEMMES

Les employeurs "formateurs" interrogés par les fonctionnaires du ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario sont parfaitement conscients du besoin continuel de recyclage et de perfectionnement pour leurs employé(e)s en vue de rester compétitifs. Plus des trois quarts des entreprises interrogées par les enquêteurs ont un budget distinct pour la formation et du personnel affecté à cette formation. Les employeurs interrogés offrent bien des programmes de perfectionnement lié au travail : 34 % de ceux ayant de 200 à 500 employé(e)s et 73 % de ceux ayant plus de 500 employé(e)s avaient des programmes de formation pour 200 de leurs employé(e)s en 1986.

Tant pour les hommes que pour les femmes, la formation est intimement liée à la taille de la société : 56 % des petites entreprises ont des programmes de formation pour moins de 25 de leurs employé(e)s.

L'enquête révèle que la plupart des employeurs "formateurs" ne font pas sciemment de distinction entre les hommes et les femmes pour ce qui concerne les exigences ou possibilités de formation et de perfectionnement. Plus de 80 % des personnes interrogées indiquent que leurs exigences et possibilités de formation sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Les grandes entreprises, en particulier, ont l'impression que les hommes et les femmes ont également accès à la formation en milieu de travail.

Cependant, malgré cette impression, l'enquête fait état de la tendance qu'ont les employeurs à offrir aux hommes et aux femmes des possibilités de formation quelque peu différentes de par leur nature. Les employeurs indiquent qu'ils sont plus susceptibles d'offrir aux femmes une formation de courte durée que de longue durée. (Cette dernière est souvent associée à la préparation à des emplois qualifiés ou des postes de cadre.) Soixante-cinq pour cent des personnes interrogées ont répondu que la formation des femmes dure moins de deux semaines comparé à 55 % pour les hommes. (Néanmoins, dans la majorité des cas, la formation est très courte.) Onze pour cent ont dit que les femmes recevaient une formation plus longue, comparé à 16 % pour les hommes.

Les domaines dans lesquels les femmes bénéficient le plus souvent de programmes de perfectionnement sont l'informatique, la gestion/supervision (habituellement dans des métiers traditionnellement féminins) et les aptitudes techniques. Elles reçoivent moins souvent une formation dans les métiers où il faut un apprentissage plus long et les programmes aboutissant à des postes de cadre.

Comme l'indique le tableau 6, il est probable que les femmes ont moins de possibilités de recyclage que les hommes dans les secteurs qui sont les plus importants pour l'employeur. Au cours de l'enquête, on a demandé aux employeurs de chiffrer la valeur de la formation et le montant de formation accordés aux femmes sur une échelle de 7 points pour les différentes branches. Les résultats révèlent que les femmes reçoivent moins de formation que la valeur accordée à cette formation dans la préparation à un poste de cadre, les aptitudes techniques, les aptitudes de gestion/supervision et l'apprentissage. Le niveau de formation des femmes et la valeur de la formation coïncident plus ou moins pour les emplois de bureau, l'utilisation des ordinateurs et le rattrapage scolaire.

Quatre-vingt-un pour cent des employeurs ont indiqué que l'égalité des exigences et des possibilités de formation ne s'applique qu'aux programmes de perfectionnement pour le poste actuellement occupé par l'intéressé(e). Une proportion plus faible (76 %) d'employeurs

TABLEAU 6

LA FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL
(Chiffres donnés par les
employeurs sur une échelle
de valeur de sept points)

	Importance pour l'entreprise du type de formation	Formation pour les femmes, par type de formation
Formation administrative	4,6	3,2
Aptitude de gestion/supervision	5,6	4,8
Compétences techniques	5,5	4,6
Emploi de bureau/secrétariat	3,6	3,8
Apprentissage	3,2	2,3
Rattrapage scolaire (p. ex. programme de langue, etc.)	3,1	3,0
(Rédaction, présentation)	4,6	4,1
Informatique	5,3	5,1

SOURCE : Ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario, Survey of Employer Attitudes Toward Training Women, 1987. (Enquête sur l'attitude des employeurs à l'égard de la formation des femmes.)

ont indiqué qu'ils accordaient l'accès égal aux programmes de perfectionnement pour des postes qui sont en voie de se créer dans l'entreprise. Encore moins d'employeurs (68 %) ont dit qu'ils offraient l'accès égal à la formation aux postes de direction et de supervision. Dans la plupart des cas où il n'y avait pas égalité des chances, les hommes avaient en général la préférence (tableau 7).

Autrement dit, une plus grande partie de la formation des femmes consiste à se perfectionner dans le travail qu'elles font déjà, et moins à se préparer à occuper un rôle plus important ou qualifié dans l'entreprise. De même, une plus grande partie de la formation des hommes vise à les préparer à des postes de cadre supérieur ou à occuper les nouveaux postes qualifiés dans l'entreprise.

Vingt-deux pour cent des employeurs interrogés ont dit que leurs programmes de formation et de recyclage pour les hommes étaient surtout destinés à les préparer à des postes de cadre supérieur dans l'entreprise, mais seulement 9 % ont donné la même raison en ce qui concerne les femmes. D'autre part, 84 % des employeurs ont dit qu'ils apprenaient aux femmes les nouvelles techniques dans le cadre de leurs occupations actuelles, alors que 74 % ont fait la même observation en ce qui concerne les hommes.

On peut conclure de cette enquête que les métiers dans lesquels les hommes et les femmes sont les plus nombreux constituent des facteurs importants pour déterminer la quantité et le type de programmes de formation, perfectionnement et recyclage de courte durée offerts aux hommes et aux femmes par les employeurs. Cela s'explique du fait que la grande majorité de la formation donnée par les employeurs consiste à adapter les aptitudes des employé(e)s aux changements de techniques dans le travail que ces employé(e)s font déjà. Ce qui motive surtout ce type de formation sont les changements techniques, tels que l'introduction de la bureautique et de la robotique, ainsi que de l'automatisation dans la fabrication. Comme l'exprimait un employeur : "Nous ne faisons pas de distinction entre hommes et femmes... la formation concerne les aptitudes au travail et ne vise pas des groupes d'intérêt particuliers."

TABLEAU 7

ÉVALUATION DU DEGRÉ D'ÉGALITÉ
DES POSSIBILITÉS DE FORMATION
POUR LES FEMMES
(Pourcentage déclaré)

	Égalité	Plus nombreuses pour les hommes	Plus nombreuses pour les femmes
CONDITIONS REQUISES POUR LA FORMATION	86	9	4
POSSIBILITÉS DE FORMATION :			
o Métier ou emploi actuel	81	13	5
o Métier ou emploi nouveau, différent ou en voie de création	76	19	5
o Poste de direction/supervision	68	28	4

SOURCE : Ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario, Survey of Employer Attitudes Toward Training Women, 1987. (Enquête sur l'attitude des employeurs à l'égard de la formation des femmes.)

Néanmoins, puisque les hommes et les femmes ont tendance à être plus représentés suivant les métiers, les décisions de formation sont, indirectement, liées au sexe. Les initiatives visant à faire tomber certains des obstacles auxquels les femmes se heurtent pour la formation professionnelle favoriseront, au bout du compte, une répartition plus équitable.

En effet, malgré l'impression générale de traiter sur un pied d'égalité les hommes et les femmes du point de vue de la formation, les employeurs interrogés reconnaissent que tant la ségrégation professionnelle que la concentration des femmes au bas de l'échelle hiérarchique affectent le type de formation et de perfectionnement qu'elles reçoivent et limitent leur accès à la formation pour des rôles nouveaux. Parmi les obstacles possibles à la formation des femmes, les employeurs citent la "nature de l'emploi actuel de la plupart des femmes" comme le plus important. C'est un obstacle encore plus important lorsqu'il s'agit de la formation des femmes dans des secteurs non traditionnels.

Les enquêteurs se sont aperçus en les pressant un peu que les employeurs, sans en être vraiment conscients, opposent quelques obstacles plus subtils à la formation des femmes. Le second obstacle mentionné par les employeurs interrogés était "le manque d'encouragement/appui de la part des superviseurs". En outre, les employeurs du groupe interrogé ont admis qu'il leur arrivait de ne pas former une femme à remplir un rôle non traditionnel, même s'ils estimaient qu'elle en était capable, parce qu'ils ne voulaient pas aller à l'encontre des moeurs, en particulier de l'attitude de leurs client(e)s et des autres employé(e)s. Si les dirigeants des sociétés comprenaient que l'on accepte de plus en plus que les femmes choisissent différentes professions et s'ils reconnaissaient l'importance de former des femmes et les obstacles qui les confrontent, l'atmosphère serait plus encourageante pour la formation des femmes à tous les niveaux des sociétés.

L'attente de la réussite et la rentabilité de l'investissement que les employeurs attacheraient à la formation des femmes ne semblent pas non plus faire de problème. Parmi la liste des

obstacles éventuels à la formation, les employeurs ont dit qu'ils accordaient peu d'importance à la possibilité d'une "diminution du degré de la permanence de l'emploi des femmes". L'enquête n'a pas non plus décelé de preuve que les employeurs estiment les femmes moins capables de réussir que les hommes dans leurs programmes de formation et de recyclage. Au contraire, ils ont observé que les femmes sont d'excellent(e)s stagiaires.

Les qualifications et la préparation des femmes ne semblent pas non plus un obstacle lorsqu'il s'agit des programmes de perfectionnement liés au travail; sur une échelle de 7 points, les employeurs lui en accordent 2,9. Les employeurs considèrent par contre ces facteurs comme un obstacle plus important (3,7) s'il s'agit de formation pour des métiers non traditionnels.

Il est important que les employeurs considèrent la formation des femmes comme un investissement précieux puisque selon toute vraisemblance, les femmes vont de plus en plus travailler toute leur vie.

Les employeurs jugent que la formation en milieu de travail devrait principalement servir à augmenter la compétitivité, et non pas à réorganiser et rendre plus égale la répartition des hommes et des femmes aux différents postes et dans la hiérarchie de l'entreprise. Pour les employeurs, les causes de la ségrégation professionnelle sont le reflet des moeurs et d'habitudes bien ancrées et il incombe donc à la société dans son ensemble d'en changer. A leur avis, les initiatives de changement devraient viser les pratiques éducatives et sociales qui limitent l'éventail des professions ouvertes aux femmes et modèlent leur attitude vis-à-vis du travail par la suite.

Tout en étant conscients que certains facteurs concrets tendent à rendre moins acceptable la formation professionnelle des femmes plutôt que des hommes, les employeurs indiquent qu'ils ne se sentent pas responsables d'engager des ressources pour faire tomber les obstacles auxquels sont confrontées les femmes plus que les hommes. Tout en considérant que le manque d'aide aux femmes ayant des enfants

(p. ex. garde d'enfants) est le second obstacle à la formation des femmes, seuls 4 % des employeurs interrogés offrent aux stagiaires une aide pour la garde des enfants. Les personnes interrogées prévenaient qu'en accordant un traitement de faveur aux femmes en matière de formation on pourrait aboutir à l'effet contraire, en ce sens qu'il y aurait une réaction et donc que le climat serait moins favorable à la formation pour les femmes.

Les employeurs ne semblent pas avoir d'objection, néanmoins, à l'intervention du gouvernement visant à offrir aux femmes une aide supplémentaire pour leur permettre d'avoir l'accès égal aux programmes de formation. Par exemple, les employeurs ont répondu positivement à la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario, qui comprend un certain nombre de mesures spéciales relatives à l'accès pour les femmes.

ACTION : FAIRE TOMBER LES OBSTACLES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

L'enquête sur l'attitude des employeurs et les résultats en Ontario des programmes de formation révèlent plusieurs domaines dans lesquels les gouvernements peuvent s'attacher à augmenter les possibilités de formation professionnelle et de perfectionnement offertes aux femmes.

FORMATION PRÉPARATOIRE

Il est indispensable que les femmes adultes aient à leur disposition toute une gamme de programmes de rattrapage et de préparation à la formation pour remédier aux lacunes dans leur éducation qui pourraient les empêcher de suivre un programme de formation ou de recyclage. Il a été prouvé que de tels programmes sont plus efficaces s'ils comprennent l'aide pécunière, l'orientation professionnelle et des programmes d'accès similaires à ceux nécessaires pour éliminer les obstacles à la formation des femmes en général.

On peut faire front aux obstacles résultant de l'attitude des femmes qui manifestent une certaine appréhension devant les rôles non traditionnels en leur offrant une expérience pratique dans les domaines non traditionnels de l'informatique et des métiers qualifiés, par exemple. En se familiarisant avec des emplois non traditionnels, elles se valoriseraient, ce qu'elles n'ont pas normalement la possibilité de faire chez elles ou sur les bancs d'école.

Des programmes de rattrapage scolaire devraient être offerts dans différents endroits et à des heures différentes. Par exemple, certaines femmes, notamment celles qui ont de sérieux problèmes sociaux et un minimum de scolarité, se sentent intimidées par des établissements scolaires et il y a donc moins de chances qu'elles aient accès à des programmes de rattrapage dans un collège.

Etant donné que les besoins des femmes en ce qui concerne la formation préparatoire sont complexes et changent constamment, il est également important que le gouvernement encourage la mise en place de programmes pilotes innovateurs qui envisageraient de nouvelles méthodes pour améliorer les programmes de formation préparatoire et de liaison pour les femmes ou accroître l'accès à la formation. Ceci est particulièrement important en matière d'apprentissage parce que dans ce cas les femmes ont un double obstacle à surmonter.

Parmi les programmes auxquels l'Ontario a donné son appui, citons un programme de transition pour les femmes originaires du sud-est asiatique; des cours de micro-ordinateurs réservés aux femmes dans le centre d'accueil communautaire d'une grande ville; des programmes de formation spéciale pour les autochtones; une formation préalable à l'apprentissage pour permettre aux employées d'une usine de fabrication d'automobiles d'accéder à des emplois qualifiés et manuels; et le programme Liaison dans les écoles secondaires ontariennes qui montre ce que sont les métiers.

La formation préparatoire devrait porter principalement sur les aptitudes de base en langue et en calcul. Il ne devrait y avoir aucun critère qui puisse en limiter l'accès. La formation de base devrait également comprendre une formation importante dans la nouvelle langue : l'ordinateur et les techniques.

DISPONIBILITÉ DE GARDE D'ENFANTS

On ne saurait trop insister sur l'importance de services de garde d'enfants comme facteur déterminant de la décision des femmes quant à la

formation et à l'emploi. En 1967, le taux de participation des femmes ayant des enfants de moins de six ans dans la population active était de 19 %. En 1983, ce taux était monté à 52 %.

Toutefois, il existe très peu de garderies offrant de bons services, fiables et à un prix raisonnable dans beaucoup de régions de l'Ontario et du Canada. Madame le juge Rosalie Abella, de l'Ontario, déclarait récemment dans une allocution à l'Association de l'éducation universitaire permanente des provinces maritimes que 121 000 femmes désirant travailler avaient soit quitté soit refusé un emploi en 1980 parce qu'elles n'arrivaient pas à faire garder leurs enfants. L'insuffisance de places dans les garderies force les femmes à trouver d'autres solutions qui ne sont pas toujours aussi satisfaisantes sur le plan de la qualité des soins et ne sont pas toujours disponibles à la dernière minute.

ATTITUDE DES EMPLOYEURS

Les employeurs semblent déjà s'être sensibilisés à l'importance de la formation pour rehausser la compétitivité. Le gouvernement pourrait cependant encore les aider à se rendre compte des ressources humaines inutilisées lorsqu'ils refusent l'accès illimité des femmes à la formation pour tous les rôles. Il pourrait aussi leur faire comprendre que les entreprises auront de plus en plus besoin des compétences des femmes à l'avenir.

Les efforts pour faire comprendre la valeur de la formation des femmes devraient viser les cadres supérieurs des entreprises parce que c'est à ce niveau que l'on donne le ton de la culture de la formation dans l'entreprise. La culture de la formation et du perfectionnement peut encourager le recours à l'aide du gouvernement pour donner aux femmes un accès égal à la formation et inciter l'entreprise à appuyer les efforts des femmes. L'influence sur les cadres supérieurs peut s'exercer à partir du sommet, par l'intermédiaire des comités de ressources humaines du conseil d'administration par exemple,

ou de la base vers le sommet en faisant la promotion directement auprès des employés des programmes de formation professionnelle.

Le gouvernement peut aussi aider les employeurs à créer des conditions équitables de formation, en leur donnant les renseignements, l'appui et les moyens nécessaires, comme l'analyse des besoins, une aide en matière de planification et des subsides à la formation.

CULTURE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

L'ignorance des possibilités qui leur sont offertes peut détourner les femmes d'une culture de la formation professionnelle de deux manières : elles peuvent ne pas se rendre compte de l'importance de la formation pour leur avenir professionnel, ou elles peuvent ne pas connaître les programmes spécifiques offerts pour encourager la formation liée au travail.

Les gouvernements devraient donc promouvoir les programmes de formation et de recyclage liés au travail directement auprès des employées. Cela permettrait un accès plus égal à ces programmes de formation et exercerait des pressions de la base vers le sommet dans les sociétés les moins susceptibles d'offrir ou de faire connaître de tels programmes.

En faisant comprendre aux jeunes filles qu'il est fort probable qu'elles travailleront au dehors et en les rendant conscientes de l'importance de la formation, on pourra aussi développer une culture de la formation liée au travail chez les femmes. Il est également important que les femmes aient accès à de bons services d'orientation professionnelle dans les écoles. Cette orientation devrait souligner le besoin d'une planification de la carrière et l'importance croissante du perfectionnement pendant toute leur vie active. Des femmes interrogées à l'occasion d'une étude du collège d'arts appliqués et de technologie de Kitchener ont cité la planification professionnelle et le choix d'un but de carrière comme des décisions essentielles à prendre avant de poursuivre leur formation.

Les gouvernements devraient aussi compiler et faire connaître les renseignements complets sur les programmes préalables à la formation et les programmes d'aide financière et d'orientation qui sont offerts aux femmes. D'après les études réalisées, la télévision et la radio sont les médias les plus efficaces pour atteindre les femmes qui ont besoin d'une formation à un niveau très élémentaire. Les études révèlent que les femmes réagissent mieux lorsqu'on ne présente pas les métiers techniques ou manuels comme "non traditionnels", mais plutôt comme des métiers leur donnant une occasion d'élargir leurs horizons. Enfin, des études montrent que les activités de promotion devraient viser également les femmes qui réintègrent la population active après une longue absence.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Une stratégie de la formation, du perfectionnement et du recyclage continus dictée par le marché et centrée sur le milieu de travail est indispensable pour rehausser la productivité et la compétitivité des industries du pays et de sa population active. Les femmes peuvent participer dans une large mesure à cette stratégie et en bénéficier, particulièrement lorsqu'on fait tomber les obstacles qui les empêchent de suivre une formation professionnelle.

Ces obstacles sont des facteurs complexes multiples et interactifs. De plus, leur nature, leur influence et leur importance dépendent d'autres facteurs, comme le choix entre le perfectionnement de courte durée ou un apprentissage de longue durée. Parmi les autres facteurs qui ont une influence, il faut citer la nature de l'entreprise, la structure professionnelle et les dispositions du (de la) stagiaire.

Il n'existe pas de solutions simples qui permettraient d'élargir l'accès des femmes ou leur participation au perfectionnement professionnel. Ce qu'il faut, c'est une attitude ouverte, pour que l'offre et la demande de femmes augmentent dans tous les types de formation professionnelle.

En adoptant une série de mesures complémentaires, les gouvernements du Canada peuvent faciliter l'accès des femmes au

perfectionnement auquel contribuent les employeurs et ainsi faire progresser à la fois l'égalité économique et la compétitivité industrielle.

Voici ce que l'Ontario recommande aux gouvernements :

1) CULTURE DE LA FORMATION : Favoriser une culture de la formation chez les femmes. On devrait commencer par apprendre aux filles dès leur plus jeune âge l'importance de l'apprentissage et du recyclage tout au long de leur vie pour leur valorisation et leur prospérité futures. On devrait, d'autre part, leur apprendre que les décisions prises au début de leurs études ont un impact sur les choix de formation et de carrière qu'elles auront plus tard. Favoriser la culture de la formation professionnelle signifie aussi faire tomber les obstacles que constitue encore quelquefois l'attitude vis-à-vis de la formation professionnelle, spécialement aux niveaux technique et supérieur.

2) PRISE DE CONSCIENCE : Faire prendre conscience aux cadres supérieurs des entreprises du fait que l'accès des femmes au perfectionnement peut accroître la compétitivité de leurs entreprises.

3) SERVICES DE CONSULTATION : Dispenser une formation avec des conseillers et offrir des services de planification des ressources humaines qui aident les employeurs - notamment les petites entreprises - à reconnaître leurs besoins en ressources humaines et à mettre au point des programmes de perfectionnement qui leur permettront de mieux utiliser ces ressources.

4) SOUTIEN : Accorder des subsides, s'appliquant aussi bien aux employées qu'aux employés, pour couvrir les frais de formation et encourager le maximum de perfectionnement en milieu de travail.

5) GARDE D'ENFANTS : Offrir aux stagiaires en formation des allocations suffisantes pour la garde de leurs enfants. En outre, il faut faire des efforts pour augmenter le nombre de bonnes garderies, fiables et à des prix abordables pour les femmes en période de formation. Cela inclut

la possibilité de faire garder leurs enfants le soir ou à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit.

6) FORMATION DE BASE : S'assurer que les femmes ont un accès illimité aux programmes de rattrapage visant à améliorer leur niveau linguistique et mathématique, leurs connaissances des ordinateurs et leurs aptitudes techniques pour leur permettre d'avoir accès à une formation plus poussée ou à l'emploi. Faire tomber tous les obstacles sur le plan de l'instruction ou des circonstances qui les empêchent de suivre les programmes de rattrapage. Dans toute la mesure du possible, ces programmes devraient être dispensés à la fois à temps partiel et à temps plein dans une variété d'établissements scolaires et communautaires. À la fin du cours, les participantes devraient recevoir un certificat qui leur permettrait de suivre d'autres programmes de formation et qui serait reconnu par les employeurs. Les programmes de rattrapage devraient au besoin comprendre un élément d'orientation professionnelle.

7) FORMATION PRÉPARATOIRE POUR LA MAIN-D'OEUVRE QUALIFIÉE : Faire des essais avec les programmes d'apprentissage pour permettre aux femmes de faire une plus grande partie de leur apprentissage en milieu scolaire avant de chercher un employeur. Parler directement aux femmes de la main-d'oeuvre qualifiée et leur accorder des services d'aide et de placement.

8) PLACEMENT DANS LA MAIN-D'OEUVRE QUALIFIÉE : Essayer de rapprocher les stagiaires qualifiées ou intéressées et les employeurs disposés à préparer les femmes à des métiers qualifiés.

9) PROMOTION : Faire connaître aux femmes elles-mêmes la disponibilité de programmes de formation parrainés par l'employeur, de rattrapage et d'aide.

10) ADMISSIBILITÉ AUX PROGRAMMES FÉDÉRAUX : Adapter les critères d'admissibilité des clientes dans le cadre de la Planification de l'emploi, pour augmenter l'accès des femmes à la formation professionnelle subventionnée au niveau fédéral. Le gouvernement fédéral devrait également augmenter les crédits aux programmes de formation

dans les industries et les établissements scolaires, notamment les programmes de transition pour les femmes qui se préparent à des métiers qualifiés ou commencent à les exercer.

B I B L I O G R A P H I E

Abella, Rosalie. Equality at Work and at Home. Policy Options, décembre 1985.

Avebury Research and Consulting Limited. Decade of Promise : An assessment of Canadian Women's Status in Education, Training and Employment : 1976 - 1985. Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme.

Becherman, Gordon and Kathryn McMullen. La technique en milieu de travail : enquête sur l'automatisation au Canada. Conseil économique du Canada, 1986.

Boothby, Daniel. Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation : le cas du Canada. Conseil économique du Canada, 1985.

Conestoga College of Applied Arts and Technology. Bridges for Women in Skills Development. Étude sur le financement de projets spéciaux commanditée par le ministère de la Formation professionnelle, mars 1987.

Hay Management Consultants. Enquête sur les pratiques et attitudes des employeurs vis-à-vis de la formation professionnelle des femmes. Ministère ontarien de la Formation professionnelle, mai 1987.

Livingstone, Cathy and Karen Richardson. The Needs of Community-Based Training Programs for Women in Metro Toronto - Some Recommendations. Association for Community-Based Training and Education for Women, décembre 1985.

McKeen, Wendy. La planification de l'emploi : "Current Issues for Women". Conseil consultatif canadien sur le Statut de la femme, février 1987.

Ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario. Discussion Paper on The Canadian Jobs Strategy : Policy and Implementation, janvier 1987.

Ontario Task Force on Employment and New Technology. Employment and New Technology, 1985.

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Les femmes dans la population active - "Les faits et les mythes", 1985

Peterson, David, Premier ministre de l'Ontario. Training as a Strategic Investment for Economic Growth. Allocution au 26e congrès annuel des Premiers ministres, 21-22 août 1985.

W. Craig Riddell. Work and Pay : The Canadian Labour Market. Étude de fond pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada, 1985.

ISBN 0-7729-2663-8